UKŁADY ZBIOROWE PRACY

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

Ustawa z dn. 14 kwietnia 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr. 31 poz. 242)

oraz

PRZEPISY ZWIĄZKOWE

WSTĘPEM ORAZ KOMENTARZAMI

ZAOPATRZYŁ

JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

ADWOKAT

WARSZAWA – 1937

NAKŁADEM KSIĘGARNI F. HOESICKA

ZAKŁ. GRAF. B. WIERZBICKI i S-KA, WARSZAWA.

PRZEDMOWA.

Wejście w życie ustawy o układach zbiorowych pracy stanowi niewątpliwie doniosły akt w całokształcie stosunków społecznych w Polsce. Przy pomocy tej ustawy prawodawstwo polskie wkracza na drogę normowania układów nadrzędnych na odcinku pracy i reglamentuje stosunki pomiędzy zespołami zorganizowanymi, gdy prawodawstwo ustrojów ściśle liberalnych z reguły reglamentowało tylko stosunki pomiędzy jednostkami.

Zastosowanie nowego prawa wywoła niewątpliwie szereg trudności dla zainteresowanych, gdyż z góry trzeba stwierdzić, że jest ono — i musi niestety być — trudne. Dlatego tak doniosłym wydało się autorowi możliwie śpieszne wydanie podręcznego komentarza, umożliwiającego dokładne zrozumienie podstawowych pojęć, zawartych w ustawie.

Błędne byłoby przypuszczenie, że skoro układy zbiorowe zawierają tylko organizacje — jedynie działacze zawodowi — kierownicy tych organizacyj — są powołani do stosowania — i rozumienia — ustawy; przeciwnie — gdy wprawdzie czynną rolę przy stosowaniu ustawy spełnia organizacja zawodowa, to jednak skutki prawne układu zbiorowego oddziaływują na sytuację poszczególnych pracowników. Toteż znajomość ustawy leży w interesie również i poszczególnych pracowników — bo dla nich układy są zawierane.

Znajomość ustawy jest wstępnym warunkiem prawidłowego jej zastosowania. Nie skorzysta z ustawy ten, kto usta-

wy nie zrozumie. Toteż chcąc zapewnić należyte zastosowanie ustawy — musimy uprzystępnić jej zrozumienie.

Poniższe uwagi mają za zadanie ułatwić zrozumienie ustawy i dać wskazówki, w jaki sposób ustawę należy na przyszłość stosować.

Kreśląc te uwagi, musieliśmy uprzytomnić sobie, że minął czas rozważań, który z przepisów jest „dobry", a który zły, jak można by ustawę poprawić, i co w niej zmienić; wprawdzie autor uwag niniejszych asystował przy pracach nad ustawą i świadom jest genezy poszczególnych jej przepisów, to jednak wszystkie te przesłanki, jakie mieli na względzie „autorzy" poszczególnych przepisów ustawy pozostawia na uboczu i objaśnia jedynie ostateczny tekst, reprezentujący tzw. „wolę ustawodawcy".

Zdajemy sobie sprawę z podręcznego charakteru naszego komentarza; chodziło nam jednak o dostarczenie praktykom pewnych elementarnych informacyj o ustawie.

Trzeba się liczyć z okolicznością, że trudna ta pod względem prawniczym ustawa będzie szczegółowo przeanalizowana w jej poszczególnych fragmentach przez znawców. Ważną rolę dla jej wyjaśnienia spełnią też orzeczenia sądów, rozporządzenia wykonawcze i praktyka inspektorów pracy, rejestrujących układy.

W tej chwili wszystkich tych elementów, ułatwiających wykładnię, jesteśmy pozbawieni i musimy operować jedynie surowym tekstem.

Pod względem prawniczym najciekawszą niewątpliwie kwestią jest stosunek poszczególnych przepisów ustawy do Kodeksu Zobowiązań; zagadnienie to poruszamy jednak tylko fragmentarycznie.

Z tymi wszystkimi zastrzeżeniami pozwalamy sobie jednak oddać nasze uwagi komentatora w ręce czytelnika, dołączając do ustawy teksty najistotniejszych przepisów związkowych.

Kwiecień 1937.

AUTOR.

W S T Ę P.

Oficjalne oświetlenie roli ustawy o układach zbiorowych podał p. Minister Opieki Społecznej Marian Zyndram-Kościałkowski w przemówieniu, wygłoszonym na plenarnym posiedzeniu Sejmu w dn. 8 marca 1937 r. w czasie dyskusji nad projektem tej ustawy. W szczególności, oświadczył p. Minister Opieki Społecznej:

„Projekt ustawy, który w dniu dzisiejszym wszedł pod obrady Wysokiej Izby, jest wyrazem tendencji społecznych Rządu. Przywiązujemy do niego wielkie znaczenie, ma on bowiem na celu nie tylko społeczno-gospodarcze oddziaływanie ku podniesieniu poziomu bytowania mas pracowniczych, ale zmierza równocześnie do utrwalenia pokoju społecznego, tak bardzo potrzebnego dla wydźwigającego się z kryzysu życia gospodarczego naszego Państwa.

Genialna intuicja Wielkiego Marszałka spowodowała, iż kierunek społeczny odbudowywanego Państwa Polskiego był od razu wytknięty w licznych aktach i dekretach w taki sposób, iż związał masy pracownicze z ideą państwową i utrwalił w masach tych przekonanie, że wskrzeszona Rzeczpospolita jest wspólnym dobrem wszystkich obywateli. W tym też czasie dekret Naczelnika Państwa 8 lutego 1919 r. o pracowniczych związkach zawodowych zapewnił masom pracowniczym swobodne organizowanie się w związki zawodowe.

Od tego czasu rodzi się nowa forma działania zespołowego w postaci umów zbiorowych, zmierzających nie tylko

do podniesienia meterialnych warunków bytowania, ale i do obrony godności człowieka pracy.

Przez szereg lat władze państwowe, tolerując poszczególne posunięcia i akty, pozostawiały jednak wolnej grze sił, zarówno przebieg samych walk jak i obronę prawną i faktyczną umów zbiorowych.

Przy współczesnym podejściu do zagadnień państwowych i społecznych taki indyferentyzm ma jednak niewątpliwie swoje wady szczególne. Wtedy, gdy zwartość i obronność Państwa wymaga zespolenia wysiłków wszystkich jego obywateli, wszelkie długotrwałe zatargi, powodujące coraz to większe wzajemne rozdrażnienie i wzajemną niechęć są rzeczą szkodliwą. Rząd musi mieć możność na drodze uzyskanego prawa rozjemstwa — skutecznego oddziaływania na normalny bieg pracy w poszczególnych zakładach.

Musimy pamiętać, że Państwo współczesne stanowi syntezę prądów społecznych znajdujących ujście w zespołach zorganizowanych. Ścieranie się tych zespołów musi odbywać się w pewnych z góry ustalonych ramach, aby walki te nie szkodziły interesom Państwa. Tak jak prawo kartelowe nakłada ograniczenia na zespołową grę interesów gospodarczych — tak samo ustawa, nad którą obradujemy, porządkuje zespołowe stosunki na odcinku socjalnym i jest wyrazem ideologii, którą reprezentujemy.

Jesteśmy zwolennikami oparcia stosunków społecznych na grze zorganizowanych zespołów pod baczną obserwacją Państwa, które będzie przeciwdziałać aktom walki, szkodzącym interesom ogólno-państwowym.

Poprzez organizację właściwą przeciwstawiamy się zakusom dywersji i anarchii jednostek, które przy bezładzie stosunków społecznych mają szerokie pole do popisu.

Stąd łączność tej ustawy z założeniami, na których opierać się musi racja stanu, stąd doniosłość jej wejścia w życie, jako czynnika ładu na odcinku stosunków społecznych".

„Wnosząc do Wysokiej Izby projekt ustawy o układach zbiorowych świadomi byliśmy tego, że obok korzyści, które ona przynieść musi interesom ogólnopaństwowym, da ona

wielkie korzyści dla świata pracy najemnej. Miło mi jest z tego miejsca stwierdzić, że znakomita większość dzisiejszych mówców z całą wyrazistością to samo stwierdziła..." (oklaski).

UZASADNIENIE PROJEKTU USTAWY.

Uzasadnienie projektu rządowego, oświetlające podstawowe koncepcje ustawy zawiera m. in. następujące uwagi:

„Rozwój nowoczesnego życia społecznego wytworzył jako jedną z zasadniczych form kształtowania się stosunków pomiędzy pracodawcami a pracownikami — układy zbiorowe, które stopniowo w coraz większym stopniu stają się regulatorami warunków pracy w poszczególnych gałęziach życia gospodarczego; zamiast układania warunków pracy pomiędzy poszczególnymi zakładami a poszczególnymi pracownikami występuje zjawisko rokowań, prowadzonych przez organizacje zawodowe pracownicze z poszczególnymi pracodawcami, lub z organizacjami zawodowymi pracodawców. Zjawisko to występuje powszechnie w krajach uprzemysłowionych, wymagając jednocześnie prawnego zabezpieczenia tych układów.

Proces tworzenia się ustawodawstwa, normującego układy zbiorowe pracy, odbywa się w wielu krajach, znajdując swój wyraz w osobnych ustawach, lub też w ustawach dotyczących umów o pracę, załatwiania zatargów zbiorowych itp.

Ustawy o umowach zbiorowych, obowiązujące w poszczególnych państwach mogą być zgrupowane w sposób następujący:

a) kraje, w których obowiązują osobne ustawy, dotyczące wyłącznie umów zbiorowych, ewentualnie włączone do pewnych kodeksów ogólnych;

do krajów tych należą:

1) Szwajcaria — posiada krótkie przepisy w kodeksie cywilnym, ogłoszonym w dn. 30 marca 1911 r.,

2) Francja — posiada ustawę z dn. 28 marca 1919 r. deksu pracy, zmienioną przez ustawę z 25 czerwca 1919 r. *),

3) Finlandia — posiada ustawę z 22 marca 1924 r. o umowach zbiorowych pracy,

4) Holandia — posiada prawo z 24 grudnia 1927 r., zmierzające do uporządkowania szczegółowego umów zbiorowych pracy, będące w ścisłym związku z ustawą z dn. 13 lipca 1907 r., zmieniającą niektóre przepisy kodeksu cywilnego, dotyczące najmu pracy, a w szczególności umów zbiorowych,

5) Łotwa — posiada rozporządzenie z 4 października 1927 r., dotyczące umów zbiorowych pracy,

6) Szwecja — posiada ustawę o umowie zbiorowej z 22 czerwca 1928 r.,

7) Estonia — posiada prawo z 26 marca 1929 r., dotyczące umów zbiorowych,

8) do grupy tej zaliczyć również należy przepisy Z. S. R. R., a w szczególności kodeks pracy z 1922 r., ostatnio zaś rozporządzenie Nr 108 Komisariatu Ludowego Pracy z dn. 18 lutego 1928 r., dotyczące procedury rejestracji umów zbiorowych;

b) drugą grupę stanowią kraje, w których przepisy o umowach zbiorowych są włączone do jednego aktu ustawodawczego razem z przepisami o rozjemstwie w zatargach zbiorowych; do grupy tej należą kraje:

9) Austria — posiada ustawę z dn. 18 grudnia 1919 r., o umowach zbiorowych pracy i o utworzeniu urzędów pojednawczych,

10) Niemcy — wyliczyć tu należy 2 grupy przepisów; grupę pierwszą stanowią przepisy, zawarte w ustawodawstwie demokratycznym obowiązujące aż do przewrotu narodowo-socjalistycznego; są to postanowienia:

i) rozporządzenia z 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych

---

*) nowela z 24 czerwca 1936 r. do przepisów o umowach zbiorowych przewidziała nadawanie umowom zbiorowym mocy powszechnie obowiązującej.

oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. U. Rzeszy Niem., str. 1456),

ii) rozporządzenia z 31 maja 1920 r. (Dz. U. Rzeszy Niem., str. 1128),

iii) ustawy z 23 stycznia 1923 r. (Dz. U. Rzeszy Niem., str. 67),

iiii) ustawy z 28 lutego 1928 r., zmieniającej przepisy o umowie zbiorowej;

osobno wyliczyć należy przepisy prawa o organizacji pracy narodowej z 20 stycznia 1934 r., zawierającego osobny rozdział 3-ci, dotyczący regulaminu taryfowego, odpowiadającego umowom zbiorowym.

Łącznie z ustawodawstwem tym należy powołać ustawodawstwo gdańskie, które całkowicie pokrywa się pod względem treści z prawem niemieckim w tym zakresie; obecnie obowiązuje rozporządzenie o organizacji pracy z 8 maja 1934 r. (Dz. U. W. M. Gdańska, str. 303);

11) Włochy — posiadają ustawę z 3 kwietnia 1926 r. Nr 563 o organizacji prawnej stosunków zbiorowych, do której wydano rozporządzenia królewskie, a mianowicie:

i) z 1 lipca 1926 r. Nr 1130 o wykonaniu ustawy z 3 kwietnia 1926 r.,

ii) z 6 maja 1928 r. Nr 1251 o rejestracji i publikowaniu umów zbiorowych pracy,

iiii) z 15 stycznia 1931 r. Nr 200 o zmianach w rozporządzeniu z 1 lipca 1926 r.;

wspomnieć należy, że poza tym obowiązuje we Włoszech prawo z 3 kwietnia 1933 r. Nr 437 o rozciągnięciu ustawodawstwa o stosunkach zbiorowych pracy na niektóre dziedziny, związane z rolnictwem,

12) Nowa Zelandia — w ogólnym prawie, dotyczącym uporządkowania zatargów przemysłowych drogą pojednania i rozjemstwa z 1 października 1925 r. — 16 Geo. V. Nr 24 posiada osobny rozdział (art. 28—38), dotyczący tzw. umów przemysłowych, będących w istocie umowami zbiorowymi,

13) Australia południowa — w ogólnym prawie o stosunkach przemysłowych z 6 stycznia 1926 r. Nr 1720 —

16. Geo. V. posiada osobny rozdział (art. 88—98), dotyczący układów przemysłowych,

14) Australia — Ziemia Królowej (Queensland) — posiada ustawodawstwo, datujące się od grudnia 1916 r., obecnie obowiązujące w brzmieniu „prawa ustanawiającego lepsze postanowienia dotyczące utrzymania spokoju w przemyśle, regulującego warunki pracy w drodze rozjemstwa i arbitrażu, ustanawiającego trybunał przemysłowy i niektóre inne trybunały zmierzające do innych celów“ z dn. 23 grudnia 1929 r.; prawo to zawiera osobny tutył IV, poświęcony układom pracy (art. 43—49),

15) Australia-Tasmania — posiada prawo o komitetach płac z dn. 13 marca 1924 r., które zawiera osobny rozdział IV zatytułowany: „układy“ i poświęcony umowom zbiorowym (art. 55),

16) Australia Zachodnia — posiada prawo o rozjemstwie w zatargach pracy z 1912 r., zmienione wielokrotnie i obecnie obowiązujące w brzmieniu prawa Nr 50 z 1925 r.; prawo to zawiera osobny rozdział o konwencjach pracy (tytuł III art. 35—41);

c) trzecią grupę stanowią kraje, w których przepisy o umowach zbiorowych znajdują się w ustawach, dotyczących związków zawodowych; do grupy tej należą kraje:

17) Belgia — posiada krótkie przepisy, zawarte w ustawie z dn. 31 marca 1898 r. o związkach zawodowych, połączone poza tym z przepisami rozporządzenia królewskiego z 25 listopada 1929 r. o urzędowych komitetach pojednania i rozjemstwa,

18) Kanada (Quebec) — posiada prawo, dotyczące związków zawodowych z dn. 15 marca 1924 r. 14. Geo. V. ch. 112, zawierające rozdział III zatytułowany „umowa zbiorowa pracy“ (art. 15—16);

d) odrębną grupę IV stanowią ustawy krajów, w których przepisy o umowach zbiorowych połączone są z postanowieniami o organizacji przemysłu; do krajów tych należą obecnie:

19) Stany Zjednoczone Ameryki Północnej, które po-

siadają prawo z 1933 r. o odbudowie przemysłu narodowego (National Industrial Recovery Act.); prawo to przewiduje, że tzw. kodeksy przemysłowe winny zawierać postanowienia o warunkach pracy i przepisy te są powszechnie obowiązujące, ponadto gwarantuje możność zawierania umów zbiorowych i nadawania im powszechności drogą zarządzeń Prezydenta (§ 7);

e) w dalszym ciągu wyliczyć należy kraje, w których przepisy o umowach zbiorowych znajdują się w ustawach, dotyczących umowy o pracę; do krajów tych należą:

20) Rumunia — która w prawie z 28 marca 1929 r. o umowie pracy posiada osobny tytuł IV o umowie zbiorowej pracy (art. 101—118); do ustawy tej wydano rozporządzenie wykonawcze z 31 grudnia 1928 r., które zawiera szereg przepisów wykonawczych do ustawy, zawartych w art. 104—120 rozporządzenia,

21) Stany Zjednoczone Meksyku — prawo o pracy w stanie Jalisco z 23 sierpnia 1923 r. Nr 2308 — zawiera osobny rozdział IX, poświęcony związkom i umowie zbiorowej pracy (art. 110—121),

22) Stany Zjednoczone Meksyku — posiadają osobne prawo o wykonaniu art. 28 Konstytucji Generalnej Republiki, poświęcone zagadnieniom pracy z dn. 27 grudnia 1926 r.; do prawa tego wydano dekret uzupełniający z dn. 15 czerwca 1929 r., przy czym dekret ten wprowadza nowe art. 38—47, poświęcone umowom zbiorowym pracy,

23) Chili — posiada prawo z 8 sierpnia 1924 r. Nr 4053, „ustanawiające zasady, według których umowa o pracę będzie reglamentowana przepisami, zawartymi w tym prawie"; prawo to zawiera dział zatytułowany o umowie zbiorowej (art. 24—26).

Zupełnie osobno należy wyliczyć kraje, które nie posiadają w ogóle żadnych przepisów o umowach zbiorowych, pozostawiając ich zawieranie bezpośrednio stronom i przewidują jedynie systemy rozjemcze w wypadkach zatargów zbiorowych; w krajach tych w istocie przepisy normujące

ogólne warunki pracy, znajdują się w orzeczeniach rozjemczych, do krajów tych należą:

1) Związek Południowo-Afrykański, który posiada obszerne prawo o rozjemstwie z 26 marca 1924 r.,

2) Kanada — stan Alberta — który posiada prawo o płacach minimalnych z 1925 r., zmienione przez ustawę z 21 marca 1928 r.,

3) Chiny — posiadające prawo o uregulowaniu zatargów pracy, wydane przez Rząd Nankinu w dn. 9 czerwca 1828 r.,

4) Francja — w zakresie zatargów zbiorowych w marynarce handlowej — posiada bowiem prawo z dn. 24 września 1925 r. o ustanowieniu stałego urzędu rozjemczego do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy towarzystwami transportów morskich i ich załogami,

5) Czechosłowacja — w Czechosłowacji złożony został w r. 1923 parlamentowi projekt rządowy ustawy o umowach zbiorowych pracy; projekt ten nie został uchwalony, natomiast Czechosłowacja posiada różne przepisy prawne, dotyczące ustanowienia komisyj i trybunałów rozjemczych do spraw płac i do innych rodzajów zatargów zbiorowych; tak np. stosownie do ustawy o komitetach przedsiębiorstw z r. 1920 mogą być powoływane doraźne komisje rozjemcze do załatwiania sporów na tle działalności tych komitetów, poza tym prawo budowlane przewiduje osobne trybunały rozjemcze do spraw płac robotników budowlanych i zatrudnionych w przemysłach pracujących w związku z budownictwem itd.,

6) Wielka Brytania — nie mając osobnych ustaw o umowach zbiorowych, posiada szeroko rozwinięte orzecznictwo zasad prawnych w zakresie umów zbiorowych, będące tzw. prawem powszechnym (Common Law); umowa zbiorowa w tym systemie stanowi wprawdzie tzw. gentelman agreement, jednak naruszenia jej mogą być dochodzone w drodze cywilnej; poza tym istnieje obszerny system rozjemstwa, oparty na: 1) tzw. urzędnikach od rozjemstwa (conciliation officers), 2) urzędach płac (Trade Boards),

3) trybunale przemysłowym (Industrial Court), oraz 4) rozjemstwie, wykonywanym przez Ministra Pracy,

7) Japonia — posiada osobne prawo o rozjemstwie w zatargach pracy z 8 kwietnia 1926 r. Nr 57.

W Polsce, od chwili odbudowy Państwa, układy zbiorowe pracy od razu rozwinęły się w bardzo wybitnym stopniu i stanowią dzisiaj nieodzowny czynnik składowy zorganizowanych stosunków między pracownikami a pracodawcami w najważniejszych gałęziach życia gospodarczego. Jednakże unormowanie ustawodawcze ogólne tej sprawy istnieje dotychczas tylko w b. zaborze pruskim, mianowicie obowiązuje tam rozporządzenie z dn. 23 grudnia 1928 r. o umowach zbiorowych pracy, delegacjach robotników i pracowników umysłowych i załatwianiu zatargów zbiorowych pracy (Dz. U. Rzeszy Niem., str. 1456); poza tym w dziedzinie rolnictwa oraz w stosunku do właścicieli nieruchomości miejskich i dozorców domowych, sprawa układów zbiorowych unormowana jest w pewnym stopniu przez ustawy polskie o załatwianiu zatargów zbiorowych w tych dwu dziedzinach. Brak ustawodawstwa ogólnego dla całego państwa o układach zbiorowych pracy daje się dotkliwie odczuwać; układy zbiorowe poza obrębem obowiązywania wymienionych wyżej ustaw nie posiadają mocy prawnie uznanej i wiele kwestyj dotyczących zawierania, wykonywania i rozwiązywania tych układów nie znajduje jasnego, jednolitego rozstrzygnięcia. Ostatnio zagadnienie to poruszył fragmentarycznie art. 445 kodeksu zobowiązań, wprowadzając zresztą nowe w tej dziedzinie komplikacje.

Organizacje zawodowe pracownicze oddawna domagają się wydania ustawy ogólnej o układach zbiorowych pracy, któraby położyła kres brakom istniejącego stanu rzeczy. Projekt ustawy, opracowany przez Ministerstwo Opieki Społecznej, ma na celu zadośćuczynienie tym powszechnie odczuwanym potrzebom unormowania prawnego tej dziedziny stosunków.

Projekt ustawy oparty jest na następujących głównych zasadach:

I. W ustawodawstwie i orzecznictwie Sądu Najwyższego coraz bardziej ostatnio występuje tendencja, zmierzająca do uznania, że tylko pracownik, który jest członkiem związku zawodowego, może korzystać z układu zbiorowego.

W praktyce dotychczasowej układ zawarty pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi był stosowany do wszystkich robotników w przedsiębiorstwie, wskutek czego okoliczność, czy dany pracownik należy do związku zawodowego, była obojętna dla ustalenia jego uprawnień z tytułu układu zbiorowego.

Sytuacja ta uległa zasadniczej zmianie z chwilą wejścia w życie kodeksu zobowiązań, który w art. 445 zawiera postanowienie, że „układ zbiorowy... wiąże... tylko strony, które układ zawarły oraz członków związku, będącego stroną...". Z przepisu tego wynika, że korzystać z układu zbiorowego może tylko członek związku zawodowego.

Analogiczną tendencję zdradzają niektóre wyroki Sądu Najwyższego. Z natury rzeczy w sensie pojęć prawa cywilnego do stosowania i korzystania z jakiejkolwiek umowy cywilnej uprawnione są jedynie strony, które bezpośrednio lub pośrednio w niej uczestniczyły, a więc tylko członkowie związku. Dlatego Sąd Najwyższy wyrokiem I. C. z dnia 15 marca 1933 r. 1625/32/Ub. Urz. Nr 192/33 orzekł, że „umowy zbiorowe, nie podlegające specjalnym przepisom prawnym, oraz skutki tych umów winny być oceniane z punktu widzenia przepisów obowiązującego prawa cywilnego".

Poprzednio jednak w praktyce uznawano powszechnie, że z układu zbiorowego zawartego bez osobnych przepisów prawnych jedynie na podstawie zasad prawa cywilnego, korzystają wszyscy robotnicy danego pracodawcy, przy czym powoływano się na art. 1121 Kodeksu Napoleona i traktowano zgłoszenie przez pracownika prośby o zastosowanie do niego układu zbiorowego, jako akt przyjęcia świadczenia, zastrzeżonego w myśl układu zbiorowego na rzecz osoby trzeciej, czyli na rzecz poszczególnych robotników

(układ zbiorowy jako „stipulation pour autrui"). Przyjęcie tej zasady było konieczne, gdyż związek zawodowy jako odrębna osoba prawna nie był pełnomocnikiem poszczególnych robotników, lecz tylko osobą, zastrzegającą pewne uprawnienia na rzecz wszystkich robotników — i każdego z nich z osobna. Powoływano tu ponad to przepis art. 1 dekretu z dnia 8 lutego 1919 r. o związkach zawodowych pracowniczych (Dz. P. P. Nr 15, poz. 209), w myśl którego związek zawodowy powołany jest do „obrony i popierania" interesów materialnych pracowników poszczególnego zawodu.

Całe to rozumowanie prawne zostało ostatnio obalone wyrokiem Sądu Najwyższego Nr 1400/32 I. C., w myśl którego układ zbiorowy może stanowić podstawę roszczenia jedynie ze strony członków związku zawodowego, a tym samym pracownicy, którzy nie są członkami związku zawodowego, nie mogą korzystać z dobrodziejstwa układu zbiorowego. Sytuacja ta wywiera już obecnie bardzo doniosły wpływ na ukształtowanie się warunków w ośrodkach robotniczych, a stopniowe podporządkowywanie istniejących układów zbiorowych pod przepisy nowego kodeksu zobowiązań wskazany stan zamieszania jeszcze utrwali.

Jako bezpośredni wynik może bowiem powstać zjawisko różnolitych płac i warunków pracy w jednym i tym samym zakładzie pracy przy wykonywaniu tej samej roboty dla członków i nie-członków związku, zjawisko, które może być powodem poważnych zatargów; poza tym wytwarzać się może stała i niezdrowa konkurencja poszczególnych organizacyj zawodowych w sprawie uzyskania możliwie wyższych warunków dla swych członków; zarówno w jednym, jak i w drugim wypadku spokojny bieg pracy w zakładzie może być zahamowany. Intencją bezpośrednią wyroku Sądu Najwyższego było ograniczenie stosowania umowy zbiorowej wyłącznie do członków związku. Logicznie więc staje się konieczne przyjęcie zasady, że tylko przez udział w związku zawodowym pracownik zapewnia sobie dobrodziejstwa, wynikające z układu zbiorowego. Nowe ujęcie układu zbiorowego stanowi argument olbrzymiej do-

niosłości dla agitacji związkowej. Działacze związkowi słusznie wskazują robotnikowi, że, tylko będąc członkiem związku, robotnik może korzystać z dobrodziejstwa umowy zbiorowej. Należy wreszcie uwzględnić, że wskazana sytuacja jest sprzeczna z zasadą swobody zrzeszania się, która polega na równych uprawnieniach pracowników zrzeszonych i niezrzeszonych, w praktyce zaś tworzy się sytuacja uprzywilejowania dla pracowników zrzeszonych.

Z tego względu projekt przewiduje zasadę, że układ zbiorowy zarejestrowany wiąże tych, kogo prawo cywilne za związanego uważa, a ponad to wszystkich pracowników danego pracodawcy, których układ dotyczy, a więc również i nie-członków. W ten sposób akt rejestracji nadaje zarazem układowi skutek rozciągnięcia układu na nie-członków związku.

II. Projekt przewiduje nadawanie układom zbiorowym, które osiągnęły przeważające gospodarcze znaczenia w gałęzi pracy, objętej przez układ i na objętym przez niego obszarze, rozporządzeniem Ministra Opieki Społecznej, mocy powszechnie obowiązującej, a więc nie tylko w stosunku do osób związanych układem, lecz do wszystkich osób, których układ dotyczy na całym objętym przez niego obszarze. Postanowienie to ma na celu zabezpieczenie zarówno zorganizowanych pracowników, jak zorganizowanych pracodawców, przed szkodliwą ze stanowiska zdrowego rozwoju życia gospodarczego i społecznego konkurencją żywiołów niezorganizowanych. Zasadę tę przyjęło już wiele ustawodawstw różnych krajów świata, ponad to zasada ta stanowi odpowiednik instytucji tzw. płac minimalnych, stosowanych w wielu krajach anglosaskich; na terytorium Polski zasada ta obowiązuje w b. dzielnicy pruskiej w postaci rozporządzenia niemieckiego z dnia 23 grudnia 1918 r. Stosowanie jej w ciągu dotychczasowego okresu przez władze polskie spotyka się z uznaniem organizacyj, reprezentujących obie strony zainteresowane, tj. pracowników i pracodawców.

Niemożność wprowadzenia w życie tej zasady daje się odczuwać w okresie depresji gospodarczej, kiedy nielojalna

konkurencja kosztem płac ułatwia działalność firm niepoważnych, dając im przewagę zarówno przy przetargach, jak i na wolnym rynku ze szkodą dla przemysłu zorganizowanego.

Sprawa nadawania charakteru powszechności układowi zbiorowemu po stronie pracodawców była już wysuwana przed kilku laty przez Ministerstwo Opieki Społecznej w osobnym projekcie ustawy o umowach zbiorowych. Ponieważ projekt ten nie został urzeczywistniony, wytworzyły się ostatnio w zakresie stosowania układów zbiorowych warunki zupełnie nienormalne.

W kilku najważniejszych ośrodkach przemysłowych władze bezpieczeństwa w porozumieniu z inspekcją pracy zmuszone były, wobec braku ustawy o układach zbiorowych, narzucać układy zbiorowe w drodze przymusu administracyjnego wszystkim przedsiębiorstwom przemysłowym w danym ośrodku. Tak np. na przestrzeni roku 1933 poszczególne urzędy wojewódzkie zmuszone były zastosować powszechny przymus administracyjny — zresztą zupełnie pozaprawny w 4 wypadkach, a mianowicie w Łodzi w przemyśle włókienniczym w miesiącu kwietniu, w Białymstoku w przemyśle włókienniczym w miesiącu sierpniu i w ośrodku Bielska - Białej dwukrotnie w miesiącu maju i w miesiącu listopadzie 1933 r. Analogiczny przymus administracyjny przeprowadził Komisariat Rządu w Warszawie wobec piekarzy w celu zmuszenia ich do powszechnego zastosowania umowy zbiorowej.

Przy pertraktacjach nad umową zbiorową w przemyśle budowlanym w Warszawie w 1933 r. jedną z najpoważniejszych przeszkód do zawarcia takiej umowy była niemożność rozciągnięcia warunków ewentualnej umowy na ogół niezrzeszonych przedsiębiorców, przy czym obie pertraktujące strony godziły się zasadniczo, że umowa musi mieć ogólnie obowiązujący charakter.

W wypadkach tych zbiorowy przymus administracyjny udał się i stan, jaki przymus ten wytworzył, w praktyce trwa częściowo dotychczas, przede wszystkim ku zadowole-

niu przemysłu, który tą drogą pozbył się nielojalnej konkurencji przemysłu anonimowego i drobnego, prowadzącego walkę kosztem płac pracowniczych. Stan ten stwierdza zarazem, że powszechne narzucanie umów zbiorowych leży w równej mierze w interesie świata pracowniczego, jak i w interesie uporządkowanych stosunków przemysłowych.

Fakty wskazane świadczą praktycznie, że przymusowe rozpowszechnianie dobrowolnego układu zbiorowego jest zupełnie słuszne, ze wszech miar celowe i pożyteczne zarówno ze względów socjalnych, jak i państwowo-gospodarczych.

Rozpowszechnianie układów zbiorowych winno się dokonywać na podstawie osobnego przepisu ustawowego, a nie w drodze faktycznego, a więc zupełnie bezprawnego przymusu administracyjnego, który z natury rzeczy wywołuje duże niezadowolenie, skargi zainteresowanych na bezprawne działanie władzy oraz wytwarza nastroje nieprzychylne dla organów władzy, co oczywiście jest wysoce niepożądane z punktu widzenia ogólnopaństwowego. Zresztą nie zawsze zastosowanie zbiorowego przymusu administracyjnego jest możliwe.

W końcu należy mieć na względzie, że nadawanie mocy powszechnie obowiązującej przewidziane jest przez art. 9 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. Nr 82, poz. 604), nadanie takie dotyczyć jednak może tylko orzeczenia nadzwyczajnej komisji rozjemczej. Ponieważ powołanie nadzwyczajnej komisji rozjemczej może nastąpić tylko w wypadkach zatargów, nabierających charakteru, zagrażającego ogólnopaństwowym interesom gospodarczym, działacze związkowi zupełnie słusznie rozumują, iż można uzyskać nadanie mocy powszechnie obowiązującej umowie zbiorowej tylko w wypadku, jeżeli zatarg przybierze charakter zagrażający interesom państwowym. Argumentacja ta była zupełnie jawnie wysuwana m. in. w zatargu o umowę

zbiorową w przemyśle budowlanym w Krakowie i w Warszawie i nastroje, które w związku z tym panowały, świadczyły o zamiarze wywołania poważnego zatargu tylko w celu doprowadzenia do powołania nadzwyczajnej komisji rozjemczej.

III. Projekt uznaje zasadniczo, że uczestnikami układów zbiorowych mogą być te osoby, którym kodeks zobowiązań układ zawierać pozwala, tzn. ze strony pracodawców stowarzyszenia pracodawców oraz poszczególni pracodawcy, ze strony zaś pracowników związki zawodowe.

Projekt uwzględnia *) jednak fakt, że w pewnych wypadkach zawiera się u nas układy zbiorowe, przy niedostatecznym zorganizowaniu pracowników w niektórych gałęziach pracy lub w niektórych okolicach kraju, z delegacjami, reprezentującymi pracowników danego zakładu. W razie więc, gdy istnieją warunki, przy których nie ma widoków zawarcia układu zbiorowego przez stowarzyszenie zawodowe pracownicze, projekt przewiduje zawieranie umów przez delegacje pracownicze.

IV. Koncepcja prawna projektu sprowadza się do zasad następujących:

a) projekt zmierza do konsekwentnego rozwinięcia postanowień art. 445 kodeksu zobowiązań (stąd też nazwa „układ zbiorowy"');

b) układ zbiorowy zawiera dwa rodzaje postanowień: postanowienia natury normatywnej — czyli te postanowienia, które w skutkach prawnych z mocy ustawy wpływają na treść indywidualnych umów o pracę, zawartych przez osoby związane przez układ zbiorowy, oraz postanowienia natury obligatoryjnej — czyli zwykłe zobowiązania wynikające z umowy, dla tych, którzy ją zawarli;

c) projekt tworzy pojęcie uczestników układu — czyli organizacyj i osób, które zawarły układ zbiorowy lub do niego przystąpiły; uczestnicy odpowiadają za zobowiązania wynikające z części obligatoryjnej układu zbiorowego; poza

---

*) W ostatecznym brzmieniu ustawy przepisy te skreślono.

tym projekt wyróżnia pojęcie osób związanych przez układ zbiorowy, czyli tych wszystkich, którzy sami wprawdzie w zawarciu układu nie uczestniczyli, jednak z mocy ustawy podlegają jej postanowieniom.

V. Z uwagi na to, że obowiązujące na ziemiach polskich ustawy normują już sprawę ważności prawnej układów zbiorowych w rolnictwie w sposób zresztą dość różnorodny, i że stan taki utrudnia nadanie jednolitych zasad umowom zbiorowym w rolnoctwie, wymaga bowiem wydania jednocześnie osobnych jednolitych przepisów o rozjemstwie w rolnictwie, załączony projekt na razie pomija układy zbiorowe z robotnikami rolnymi. Zagadnienie to bowiem znajdzie wyraz w osobnym akcie ustawodawczym, który przystosuje tryb zawierania układów zbiorowych do odrębnych warunków pracy na roli.

Wprowadzenie ustawy o układzie zbiorowym przyczyni się niewątpliwie do pewnego uzdrowienia stosunków gospodarczych, dając zarazem układom zbiorowym należyte ramy prawne, w które konkretne warunki gospodarcze oraz społeczne będą mogły włożyć dowolną treść".

MATERIAŁY LICZBOWE O UMOWACH ZBIOROWYCH W POLSCE.

Ocena, jakie znaczenie posiadają poszczególne problemy w zakresie ustawy o układach zbiorowych pracy, jest możliwa po zorientowaniu się w podstawowych liczbach, dotyczących istnienia umów zbiorowych na ziemiach polskich.

Statystyka umów zbiorowych jest prowadzona bieżąco, jednak nie uwzględnia w dostatecznej mierze wszystkich elementów składowych, a liczby zawartych corocznie umów zbiorowych nie obrazują rozwoju tej instytucji, gdyż szereg umów działa na przestrzeni wielu lat. Toteż pewien obraz w tej dziedzinie mogą jedynie dawać badania przekrojowe, wszechstronnie naświetlające problem umów zbiorowych. Badanie takie przeprowadził Główny Urząd Statystyczny w zeszycie 17 serii C, wydanym w r. 1935. Badanie

to dotyczyło okresu 1933 r., wskutek czego wymaga przeprowadzenia korektywy w odniesieniu do poszczególnych liczb, z uwagi na zmianę sytuacji gospodarczej w państwie. Badaniem objęto tylko umowy zbiorowe w przemyśle przetwórczym, pominięto więc zarówno rolnictwo jak przemysły surowcowe, kopalnictwo, hutnictwo, ponad to zaś pominięto handel, ubezpieczenia, komunikację itd. Jednak i w tym wąskim zakresie, jakiego badanie to dotyczyło, liczby zebrane przez G. U. S. były wysoce charakterystyczne.

W myśl tych danych na ok. 3900 zakładów, zatrudniających 357 tys. rob., obowiązywało 329 umów zbiorowych, obejmujących 182 tys. rob., czyli przeszło połowa robotników, podlegających badaniu, objęta była umowami zbiorowymi. Odsetek zakładów, objętych umowami, był mniejszy, wynosił bowiem tylko ok. 30%, co świadczy, że umowy zbiorowe raczej obowiązują w zakładach dużych. Jeżeli uwzględni się, że na przestrzeni od r. 1933 do 1937 na całym szeregu odcinków nastąpiło zawarcie nowym umów zbiorowych, gdzie dotychczas istniał stan bezumowny, gdyż na r. 1933 przypada okres może największego nasilenia kryzysu, można stwierdzić, że blisko $^{3}/_{4}$ robotników zatrudnionych w przemyśle jest objętych umowami zbiorowymi. Pomijając rozdział tych umów między poszczególne przemysły, który w chwili obecnej jest już zresztą nieaktualny, stwierdzić należy, że na 329 umów 237 było zawartych w jednym zakładzie, 50 umów dotyczyło od 2 do 3 zakładów, 19 umów dotyczyło od 4 do 8 zakładów, 8 umów dotyczyło od 9 do 15 zakładów, zaś ponad 15 zakładów obejmowało 15 umów. W tej liczbie były trzy umowy obejmujące ponad 5000 robotników, 24 umowy dotyczyły od 1000 do 5000 robotników, 23 umowy dotyczyły od 500 do 1000 robotników, 119 umów dotyczyło poniżej 50 robotników, zaś od 50 do 500 robotników dotyczyło 160 umów.

Jest interesujący podział umów zbiorowych pomiędzy umowy zawarte ze związkami zawodowymi, a umowy za-

warte z delegacjami. Umów ze związkami zawodowymi było 180, przy czym umowy te obowiązywały w 1003 zakładach, zatrudniających ogółem 169 tys. rob., natomiast umów zawartych z delegacjami było mniej — zaledwie 149, przy czym dotyczyły one zaledwie 171 zakładów, zatrudniających ogółem poniżej 12 tys. rob., czyli zaledwie 8% liczby robotników, objętych umowami zbiorowymi związków zawodowych. Z liczb tych wynika, że umowy z delegacjami są zawierane w drobnych zakładach przemysłowych, z których każdy zatrudnia małą tylko liczbę robotników.

Wspomnieć wreszcie należy o treści umów zbiorowych. Na 329 umów problem czasu pracy poruszony był w 118 umowach, problem płac w 325 umowach, problem zapłaty za godziny nadliczbowe w 69 umowach, problem premii w 50 umowach, zagadnienie świadczeń w naturze w 88 umowach, zagadnienie urlopów w 65 umowach, zagadnienie zapłaty za pracę w dni świąteczne w 38 umowach, sprawy młodocianych i uczniów w 50 umowach, zagadnienie reprezentacji ogółu robotników w 102 umowach, zagadnienie niekaralności strajków w 53 umowach, problem warunków higienicznych w 26 umowach.

Powyższe liczby charakteryzują doniosłość zagadnienia umów zbiorowych w stosunkach społecznych polskich.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA USTAWY.

Ustawa zawiera kilka *pojęć ogólnych*, które powtarzają się w różnych artykułach. Jest konieczne dokładne orientowanie się, co oznacza każde z tych pojęć, gdyż tylko w ten sposób można należycie posługiwać się ustawą.

S t r o n y — pojęcie to jest objaśnione pośrednio w art. 3 ust. (2), ponad to powtarza się kilkakrotnie w art. 4, 14 na końcu i 15 w ust. (1) i (2). Stroną w rozumieniu ustawy jest ogół uczestników pracodawców lub pracowników; w układzie zawsze więc są dwie strony — strona pracodawców i strona pracowników. Po stronie pracodawców i po stronie pracowników może występować jeden lub

kilku uczestników, przewidzianych w art. 3 ust. (2). Jeżeli więc art. 4 wspomina o „uczestnikach, należących do strony przeciwnej...“, należy rozumieć wszystkich uczestników bądź pracodawców, bądź pracowników.

Uczestnik układu — pojęcie to jest dokładnie określone w art. 3 ustawy, przy czym ustawa wyjaśnia, kto to jest uczestnik i kto może być uczestnikiem. Uczestnikami układu mogą być:

a) ze strony pracodawców — poszczególny pracodawca, kilku pracodawców, występujących łącznie, względnie organizacja pracodawców;

b) ze strony pracowników — uczestnikiem układu, zawartego na podstawie ustawy o układach zbiorowych, może być tylko związek zawodowy, lub nadrzędna organizacja takich związków.

W przypadku więc, gdy uczestnikiem układu jest organizacja pracodawców, wówczas poszczególny pracodawca, będący członkiem związku pracodawców, nie jest sam uczestnikiem; nawet, jeżeli pracodawca ten wystąpi ze związku, układ go wiąże, jednak pracodawca ten nie nabywa uprawnień samoistnego uczestnika; posiada to doniosłe konsekwencje, gdyż w tym przypadku pracodawca wypowiedzieć układu sam nie może (art. 18 ust. 1). Istnieje tylko jeden przypadek, kiedy poszczególni pracodawcy — członkowie związku pracodawców, który to związek jest uczestnikiem układu — nabywać będą uprawnienia samoistnych uczestników układu; przypadek ten jest unormowany w art. 18 ust. 2 i dotyczy sytuacji, jaka wynika po rozwiązaniu zrzeszenia (stowarzyszenia) pracodawców, będącego uczestnikiem układu.

Uczestnikiem jest ten, kto układ zawarł lub do niego przystąpił — innymi słowy uczestnik jest pełnoprawnym członkiem umowy, jaką jest układ zbiorowy.

Związani — układ wiąże nie tylko uczestników, lecz i tzw. związanych, czyli pewne kategorie osób fizycznych i prawnych, nie uczestniczących bezpośrednio w zawarciu układu.

Po stronie pracodawców mogą być związane osoby fizyczne i prawne, które bezpośrednio same nie są uczestnikami układu, w następujących przypadkach:

a) członkowie związku pracodawców, który jest uczestnikiem układu;

b) byli członkowie związku pracodawców — uczestnika układu, którzy należeli do tego związku w okresie, gdy układ obowiązywał związek (art. 18 ust. (1);

c) pracodawcy niezrzeszeni i nie będący uczestnikami układu, na których została rozciągnięta moc powszechnie obowiązująca układu w trybie art. 21.

Po stronie pracowniczej układem są związane następujące kategorie osób prawnych i fizycznych, które same bezpośrednio nie są uczestnikami układu:

a) związki zawodowe pracownicze, będące członkami zrzeszenia związkowego — uczestnika układu;

b) poszczególni pracownicy, którzy są członkami związku zawodowego — uczestnika układu (art. 5 ust. (1));

c) pracownicy niezrzeszeni, należący do gałęzi pracy, objętych układem, zatrudnieni przez pracodawcę, związanego układem — jeżeli pracują na warunkach układu (art. 5 ust. (2));

d) pracownicy — byli członkowie związku zawodowego, który został rozwiązany, jeżeli związek ten przed rozwiązaniem posiadał układ, a pracodawca układu tego po rozwiązaniu związku zawodowego nie wypowiedział (art. 16 ust. (2) pkt. 2));

e) pracownicy, na których układ został rozciągnięty w trybie nadania mu mocy powszechnie obowiązującej stosownie do art. 21 ustawy.

Uczestnicy układu są podporządkowani z reguły postanowieniom obligatoryjnym układu (art. 1 ust. (1) pkt. 1)), natomiast „związani“ są podporządkowani postanowieniom normatywnym (art. 1 ust. (1) pkt. 2)) — patrz uwaga 2 do art. 1.

*

W okresie poprzedzającym wejście w życie ustawy istniały dwa typy umów i układów zbiorowych, a mianowicie:

a) układ zbiorowy, zawarty ze związkiem zawodowym, oparty na art. 445 kod. zob.; układ ten wiązał pracodawców i pracowników w sposób przewidziany w powołanym przepisie kodeksu;

b) niezależnie od układów, wymienionych pod punktem a), istniały i istnieją umowy zbiorowe, zawierane nie ze związkami zawodowymi, lecz z lokalnym przedstawicielstwem pracowniczym; umowy te, o ile nie są sprzeczne z ustawą, dobrymi obyczajami lub porządkiem publicznym (art. 55 kod. zob.), nie są zakazane przez żaden przepis prawa, a tym samym mogą być nadal zawierane i obowiązują; są to tzw. „kontrakty nienazwane" („contractus innominatus"), czyli umowy, które są dopuszczalne, jednak nie są opisane szczegółowo w przepisach ustawy; skutki prawne umów takich są inne niż układów zbiorowych, posiadają one bowiem charakter tzw. umów typowych (wzorcowych); w konsekwencji skutki tych umów oceniane są z punktu widzenia przepisów obowiązującego prawa cywilnego, a umowa indywidualna o pracę, gorsza od takiej umowy zbiorowej, zawartej z delegacją, nie jest bezwzględnie nieważna (patrz również uwagę 74 komentarza pod art. 30).

Wskutek wejścia w życie ustawy o układach zbiorowych powstał nowy stan prawny, przy czym powstały dwa nowe rodzaje układów:

c) układ zbiorowy, oparty na ustawie o układach zbiorowych pracy i zarejestrowany w myśl tej ustawy; od razu zaznaczyć należy, że układ, który nie jest zarejestrowany, do chwili rejestracji w myśl art. 5 ust. (1) ustawy o układach zbiorowych pracy pociąga takie same skutki, jak układ zawarty w trybie art. 445 kod. zob.; innymi słowy układ zbiorowy do chwili rejestracji jest układem ze skutkami prawnymi, wynikającymi z art. 445 kod. zob., natomiast po rejestracji pociąga wszystkie skutki, przewidziane

przez ustawę o układach zbiorowych dla układów zarejestrowanych;

d) osobnym rodzajem układu jest układ, przewidziany w art. 21 i nast. ustawy o układach zbiorowych, posiadający moc powszechnie obowiązującą.

Odnośnie formy zawarcia i stron, które mogą zawrzeć układ, względnie umowę zbiorową każdego z wyliczonych powyżej czterech rodzajów istnieją bardzo znaczne rozbieżności i dlatego należy dokładnie rozgraniczać te cztery rodzaje umów zbiorowych i przed oceną skutków prawnych każdorazowo rozważyć, do której grupy dany układ lub umowa należy.

Cechą wyróżniającą:

1) umowę zbiorową, omówioną powyżej pod lit. b), jest zawarcie tej umowy po stronie pracowniczej nie przez związek zawodowy lub zrzeszenie związku, lecz przez przedstawicielstwo pracownicze, nie posiadające osobowości prawnej, bądź funkcjonujące stale, bądź doraźnie powoływane;

2) układ zbiorowy w myśl art. 445 kod. zob. — jest zawarcie go przez związek zawodowy i brak dopełnienia obowiązku rejestracji w myśl ustawy o układach zbiorowych;

3) układ zbiorowy zarejestrowany — jest zarejestrowanie go w trybie ustawy o układach zbiorowych;

4) układ zbiorowy z mocą powszechnie obowiązującą — jest istnienie zarządzenia Ministra Opieki Społecznej o nadaniu temu właśnie układowi mocy powszechnie obowiązującej.

*

Funkcjonowanie systemu umów zbiorowych w Polsce natrafiało na istotne trudności, spowodowane wieloma lukami w obowiązującym stanie prawnym. Do wypełnienia tych luk zmierza ustawa o układach zbiorowych pracy, aczkolwiek już i przedtem istniały fragmentaryczne rozstrzygnięcia w tym zakresie.

Obowiązujące poprzednio przepisy o umowach zbiorowych można podzielić na dwie grupy; do pierwszej grupy należy przepis ogólnego znaczenia, jakim jest w tym zakresie art. 445 kodeksu zobowiązań; do drugiej grupy należą ustawy specjalne, które w ten lub inny sposób fragmentarycznie rozwiązują problem umów zbiorowych i skutków prawnych, jakie umowy te wywierają. Ustawa o układach zbiorowych pracy pozostawia całkowicie w mocy przepis art. 445 kodeksu zobowiązań, natomiast zmierza do zniesienia istniejącego ustawodawstwa fragmentarycznego; w szczególności zniesieniu uległy przepisy obowiązujące w tym zakresie w województwach zachodnich na mocy niemieckiego rozporządzenia z 23.XII.1918 r.; równocześnie w zakresie zawierania i skutków umów zbiorowych nastąpiło uchylenie w odpowiedniej części przepisów o zawieraniu umów zbiorowych dla dozorców domowych. Ustawa o układach zbiorowych pracy, pozostawiły jednak w mocy przepisy, dotyczące umów zbiorowych w rolnictwie, gdyż w tym zakresie nie było możliwe zastosowanie zasad funkcjonujących poza rolnictwem; zresztą przewiduje się opracowanie w przyszłości ustawy o warunkach pracy na roli, która zawierać będzie osobny rozdział o umowach zbiorowych w rolnictwie.

Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242).

Art. 1. (1) Układ [1]) zbiorowy pracy [2]):

1) ustala warunki, jakim powinny odpowiadać [3]) indywidualne umowy o pracę [4]) lub umowy o naukę uczniów przemysłowych [5]),

2) określa związane [6]) z pracą wzajemne zobowiązania stron [7]).

(2) Postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą uchybiać przepisom prawa, w szczególności przepisom o ochronie pracy [8]).

(3) Do układu zbiorowego pracy mają zastosowanie przepisy prawa cywilnego, dotyczące umów, w szczególności art. 445 kodeksu zobowiązań, chyba, że ustawa niniejsza stanowi inaczej [9]).

(4) Postanowienia umowne, wyłączające stosowanie przepisów ustawy niniejszej, są nieważne [10]).

1) W praktyce polskiej porozumienia pomiędzy pracodawcami a pracownikami, normujące stosunki zbiorowe pracy, oznaczane były rozmaitymi nazwami, przy czym szczególnie rozpowszechniona była nazwa „umowa zbiorowa", aczkolwiek używane też były np. w odniesieniu do rolnictwa nazwy „ugoda", w województwach zachodnich „kontrakt taryfowy" albo „umowa taryfowa", względnie po prostu „taryfa" itd. Zagadnienie to zostało przesądzone w isto-

cie nie w ustawie o układach zbiorowych, lecz w kodeksie zobowiązań, który w art. 445 określił pewną kategorię umów zbiorowych jako „układy zbiorowe".

Używając tej nazwy, Komisja Kodyfikacyjna liczyła się z okolicznością, iż „układ" jest terminem prawnym, określającym według terminologii polskiej pewien zespół norm o charakterze zobowiązań wzajemnych, które to zobowiązania mogą dotyczyć nie tylko uczestników, czyli osób aktywnie wyrażających zgodę na treść tego układu, lecz również i innych osób, zainteresowanych pośrednio. W szczególności nazwa „układ" jest powszechnie stosowana w prawie handlowym (upadłość, nadzór sądowy), gdy chodzi o układ z wierzycielami — w przypadkach tych większość wierzycieli decyduje o treści zobowiązań dłużnika wobec innych wierzycieli, znajdujących się w mniejszości, nawet gdy mniejszość ta na układ się nie zgadza. W ten sposób przy układzie mamy do czynienia nie tylko ze stronami bezpośrednio uczestniczącymi w umowie przez wyrażenie zgody na tę umowę, — jak dzieje się to w zwykłej umowie cywilnej w rozumieniu kodeksu zobowiązań, lecz również z osobami trzecimi, które, nie biorąc czynnie udziału w opracowaniu układu i ustaleniu jego treści, jednak są przez ten układ związane. Podobna sytuacja zachodzi i przy umowach zbiorowych zawieranych ze związkami zawodowymi, toteż nazwa „układ zbiorowy pracy" jest prawniczo trafna, zgodna z duchem języka polskiego, jak również z treścią prawną tego pojęcia — albowiem w układzie zbiorowym pracy mamy do czynienia z uczestnikami układu, z osobami trzecimi, którymi są związani członkowie związków, uczestniczących w układzie (vide art. 5 ust. (1)), z „osobami czwartymi", czyli pracownikami niezrzeszonymi, zatrudnionymi przez pracodawców, związanych układem — które to „osoby czwarte" są również związane treścią układu, gdy pracują (art. 5 ust. (2)), a nawet z „osobami piątymi" a mianowicie z pracodawcami niezrzeszonymi, na których układ zostaje rozciągnięty przez nadanie mu mocy powszechnie obowiązującej (art. 21).

O ile nazwa „układ zbiorowy pracy" stanowi prawne określenie tego rodzaju dokumentu, to jednak użycie w dokumencie, który posiada wszystkie cechy układu, innej nazwy, nie ma istotnego znaczenia; układ nazwany więc umową zbiorową, cennikową, taryfową, ugodą, taryfą, cennikiem płac — jest układem, o ile treść jego posiada cechy układu i jeżeli dopełnione są formalne wymogi konieczne przy jego zawarciu (np. forma pisemna).

Należy tu poruszyć pewne doniosłe zagadnienie. W praktyce inspekcji pracy zdarza się dość często, że pracodawca obawia się podpisania umowy zbiorowej — obecnie układu zbiorowego pracy. W przypadkach tych odnośny dokument uzyskuje nazwę „protokołu", przy czym zawiera treść identyczną z treścią układu zbiorowego. Rodzi się pytanie, czy protokół tego rodzaju winien być uważany za układ zbiorowy, podlegający rejestracji, i pociągający wszystkie skutki prawne układu. Kwestia ta nie jest jasna. Sądzimy, że nie każdy protokół, sporządzony w inspekcji pracy z udziałem pracodawcy i związku zawodowego, jest układem: nie jest w szczególności układem protokół, który zawiera tylko pewne ogólnikowe deklaracje, natomiast nie zawiera treści przewidzianej przez art. 1 ust. (1) ustawy. Nadto nie jest układem protokół zawierający potwierdzenie ustnych zobowiązań pracodawcy nawet obracających się w granicach treści art. 1 ust. (1) ustawy, jednak nie podpisany przez pracodawcę lub przez związki zawodowe, wymóg bowiem formy piśmiennej, przewidziany w art. 11 ustawy pod sankcją nieważności, czyni nieważnym dokument nie zaopatrzony w podpisy przedstawicieli stron. Natomiast protokół zawierający treść układu i podpisany przez strony winien być traktowany jako układ.

W dalszym ciągu może być postawione pytanie, czy jest układem orzeczenie arbitrażowe, wydane przez osobę trzecią na mocy dobrowolnego zapisu stron. Na pytanie to odpowiadamy twierdząco: strony mogą się zawsze umówić, iż treść pewnych zobowiązań na przyszłość ustali osoba trzecia, do której mają zaufanie. Sytuację tę przewiduje

wyraźnie art. 59 § 1 kod. zob., a w myśl art. 1 ust. (3) ustawy o układach przepis ten może mieć pełne zastosowanie do układów. Ustalenie treści umowy (układu) na *przyszłość* nie jest sądem polubownym, bo sąd taki na podstawie *istniejących* zobowiązań rozstrzyga tylko spory o prawa cywilne (poprzednio istniejące). Zresztą w praktyce sądy powszechne zawsze traktują orzeczenia rozjemcze, sporządzone na podstawie dobrowolnych zapisów stron, jako układy zbiorowe, i przyznają im analogiczne skutki prawne.

2) Ustawa o układach zbiorowych pracy pomija pełną definicję układu zbiorowego, natomiast podaje na wstępie istotne elementy, dotyczące treści układu. Definicja układu, jak każdej umowy obejmowałaby bowiem nakreślenie treści układu, wskazanie stron, układ zawierających i sposobu dojścia tego układu do skutku, wobec czego na definicję składają się właściwie wszystkie postanowienia ustawy w jej całokształcie. Toteż art. 1 ust. 1 zamiast podawać definicję, która by była zawsze niezupełna, jedynie ustala treść postanowień układu, rozdzielając te postanowienia na dwie grupy, a mianowicie na grupę tzw. warunków normatywnych („warunki, jakim powinny odpowiadać indywidualne umowy o pracę lub umowy o naukę uczniów przemysłowych"), oraz grupę warunków obligatoryjnych („związane z pracą wzajemne zobowiązania stron"). Warunki normatywne są to przepisy układu, oddziaływujące na treść umów indywidualnych, czyli te przepisy, które dotyczą poszczególnego pracownika, gdy pozostałe przepisy dotyczą uczestników układu czyli tych, którzy układ zawierają (pojedyńczy pracownik układu zbiorowego oczywiście zawrzeć nie może). Niektórzy autorzy polscy usiłują forsować tezę, że podział na postanowienia obligatoryjne i normatywne jest bez znaczenia, gdyż w istocie poszczególny pracownik jest zainteresowany również w dopełnieniu zobowiązania obligatoryjnego (dr Bronisław Wertheim); twierdzenie to nie da się jednak utrzymać, gdyż w danym przypadku nie chodzi o zainteresowanie (np. w zrozumieniu prawa administracyjnego), lecz o uprawnienie do wystąpienia z ro-

szczeniem o wykonanie zobowiązania; o wykonanie zobowiązania, zawartego w części obligatoryjnej układu zbiorowego, może wystąpić jedynie uczestnik układu, czyli ten, kto układ zawarł, lub do niego przystąpił.

3) W jaki sposób umowy indywidualne o pracę mają odpowiadać warunkom, zawartym w układzie — określa art. 7.

4) Chodzi tu o umowy o pracę zarówno zawarte w myśl Rozp. Pr. Rzpl. z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 324 i 323), jak i o umowy o pracę zawarte w myśl art. 441 i nast. Kod. Zob. z tymi pracownikami, których umowy o pracę nie są unormowane w rozp. z 16.III.1928 r., o ile tylko pracownicy ci nie są wyłączeni w myśl art. 2 ustawy o układach zbiorowych pracy (np. nauczyciele, dozorcy domowi, służba domowa itd.).

Osobnym problemem, wymagającym poruszenia, jest zagadnienie stosunku pomiędzy ustawą o układach zbiorowych pracy a rozporządzeniami Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracy robotników i pracowników umysłowych. Art. 1 ustawy o układach zbiorowych pracy pomija odwołanie się do tych dekretów, jednak nie można z tego wyciągać wniosku, iż niektóre postanowienia tych dekretów uległy modyfikacji. Dekrety o umowie o pracę normują inną materię prawną, określają bowiem zasady funkcjonowania umowy indywidualnej. Wprawdzie przepisy dekretów przewidują, iż w przypadku, gdy wysokość wynagrodzenia lub inne warunki pracy nie są w umowie indywidualnej określone, ma zastosowanie m. in. umowa zbiorowa, to jednak ten pomocniczy (subsydiarny) zakres funkcjonowania umowy zbiorowej (gdy umowa indywidualna milczy) pozostaje całkowicie nienaruszony. Ustawa o układach zbiorowych tworzy obecnie głębszy zakres oddziaływania umowy zbiorowej na umowę indywidualną, a mianowicie układ zmienia umowę o pracy w tych przypadkach, gdy umowa indywidualna przewiduje warunki gorsze dla pracowników, aniżeli układ zbiorowy. W tych wa-

runkach odwoływanie się do dekretów o umowie o pracę, w ustawie o układach zbiorowych było zbędne; zresztą byłoby ono fragmentaryczne, gdyż ustawa o układach zbiorowych posiada szerszy zasięg osobowy, aniżeli dekrety o umowie o pracę, dotyczy bowiem i nauczycieli i dozorców domowych i służby domowej, których dekrety nie dotyczą.

W konkluzji pozostają więc nadal nienaruszone przepisy:

a) art. 8 rozp. Pr. Rzpl. z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323):

„O ile nie umówiono się wyraźnie o rodzaj i zakres obowiązków lub o wynagrodzenie, należy w tym względzie stosować zawartą dla danego obszaru umowę zbiorową lub też zwyczaj miejscowy...";

b) art. 41 rozp. Pr. Rzpl. z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 324):

„Wysokość wynagrodzenia powinna być określona bądź w umowie indywidualnej, bądź zbiorowej, obowiązującej danego pracodawcę...".

Zaznaczyć tu należy, że art. 441 i nast. Kod. Zob. nic zawierają podobnego przepisu — gdy więc umowa o pracę zawarta jest pod rządem kodeksu, strony muszą z góry określić wysokość wynagrodzenia, a jeżeli jej nie określą, może zaistnieć wątpliwość, czy w ogóle umowa doszła do skutku, gdyż „umowa powstaje przez zgodne oświadczenie woli dwóch stron, z których jedna zobowiązuje się do świadczenia, a druga zobowiązanie to przyjmuje" (art. 50 § 1 Kod. Zob.).

5) Umowy o naukę z uczniami przemysłowymi mogą być unormowane pod względem ich warunków w układzie zbiorowym, natomiast umowy o naukę w rzemiośle w myśl art. 2 ust. (2) pkt. 4 są wyłączone spod działania ustawy o układach.

Określenie pojęć „uczeń przemysłowy" i „terminator w zakładzie rzemieślniczym" zawarte jest w prawie przemy-

słowym (rozp. Pr. Rzp. z dn. 7.VII.1927 r. Dz. U. R. P. Nr 53, poz. 468) art. 111 i nast.

Stosownie do art. 2 ust. (1) i ust. (2) pkt. 4 ustawy o układach zbiorowych pracy każdorazowo użyty w ustawie termin „pracownik" oznacza również i „ucznia przemysłowego".

Odróżnienie pojęcia „ucznia przemysłowego" i „terminatora" w rzemiośle jest wyraźne — „uczeń przemysłowy" odbywa bowiem naukę w zakładzie przemysłowym, (art. 111 i nast. rozp. o prawie przemysł.), natomiast naukę rzemiosła osobno reglamentują art. 148 i nast. prawa przemysłowego.

6) Jakie kwestie będą uznane za *„związane* z pracą" ustali w przyszłości praktyka; sądzić należy, że wszystkie te zagadnienia, które dotychczas zwyczajowo są reglamentowane w umowach zbiorowych wejdą do tej grupy kwestyj — z pewnością jednak codzienna praktyka wzbudzi szereg praktycznych wątpliwości, których w chwili obecnej przewidzieć jeszcze nie można.

7) Układy mają normować „związane z pracą wzajemne zobowiązania stron"; jest to tzw. część obligatoryjna układu, czyli ta część, w której zawarte są klauzule umowne, dotyczące wzajemnych stosunków pomiędzy uczestnikami układu; klauzule te nie oddziaływują na treść indywidualnych umów o pracę, lecz jedynie określają wzajemne świadczenia „stron", czyli ogółu uczestników układu po stronie pracodawców i pracowników; użyty w tym przepisie wyraz „strony" należy rozumieć w tym znaczeniu, w jakim jest on użyty w art. 3 ust. 2 ustawy (patrz pojęcia ogólne).

Postanowienia obligatoryjne mogą być dwojakiego rodzaju; po pierwsze mogą to być postanowienia natury formalnej, a więc przepisy o terminie wypowiedzenia, o terminie układu, o technice wzajemnego porozumiewania się stron, ewentualne klauzule kompromisarskie przewidziane w art. 26, a dotyczące przekazania sporów na tle układu osobnym instytucjom, powołanym przez uczestników; po

wtóre mogą to być klauzule materialne, dotyczące pewnych świadczeń wzajemnych stron lub pewnych urządzeń wspólnie zorganizowanych; dla przykładu wspomnieć można, że orzeczenia rolne zawierają postanowienia o utworzeniu przedszkoli dla dzieci fornalskich; czasem układy zawierają przepisy o przyznaniu lokalu na świetlicę przez pracodawcę na rzecz ogółu pracowniczego; analogiczny charakter posiadają postanowienia o delegatach pracowniczych, o trybie ich wybierania itd.

Osobną grupę stanowią zastrzeżenia figurujące czasami w układach o współudziale w takiej lub w innej formie przez organizację zawodową przy przyjmowaniu i wydalaniu pracowników; przepisy te mają bądź charakter obligatoryjny, bądź normatywny w zależności od tego, jak są zbudowane; jeżeli klauzula układu zastrzega, że zwolnienie pracownika następuje tylko po porozumieniu ze związkiem, wówczas przepis ten daje podmiotowe uprawnienie pracownikowi zwolnionemu do żądania, aby przed rozwiązaniem z nim umowy porozumienie ze związkiem istotnie nastąpiło — w tym przypadku klauzula ta jest klauzulą normatywną; natomiast przepis w układzie, iż pracodawca będzie dawał pierwszeństwo w zatrudnieniu pracownikom miejscowym — jest klauzulą obligatoryjną, gdyż dochodzić wykonania takiej klauzuli może tylko organizacja.

Do klauzul obligatoryjnych należy również klauzula w sprawie stosunku liczbowego kobiet i małoletnich, względnie cudzoziemców, sprawy instalacyj ochronnych, wstrzymania się od aktów nieprzyjaznych itd. Klauzula poddająca wszystkie spory z indywidualnego stosunku pracy zarówno już istniejące jak przyszłe sądowi polubownemu (art. 37 prawa o sądach pracy i art. 26 ustawy o układach) należy do części normatywnej (patrz A. Raczyński, str. 359), natomiast klauzula poddająca sądowi polubownemu spór o wykładnię układu pomiędzy uczestnikami należy do części obligatoryjnej.

Jaki charakter posiada klauzula o przyjęciu strajkujących do pracy — jest kwestią sporną; w nauce niemieckiej

przeważał pogląd, że klauzula ta (Wiedereinstellungsklausel) jest klauzulą normatywną, rodzącą podmiotowe uprawnienia dla zainteresowanych (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts II. 68, H. Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht str. 39); pogląd ten podzielają również Rosmarin (Gł. Prawa Nr 10 z r. 1933, glossa i Józef Bloch — Kodeks Pracy III wyd., str. 164); Sąd Najwyższy jednak w orzeczeniu z 30.V.1933 C II Rw 1055/33 zajął stanowisko, że umowa pracodawcy z przedstawicielami strajkujących co do przyjęcia strajkujących z powrotem do pracy nie zobowiązuje pracodawcy wobec każdego ze strajkujących indywidualnie do przyjęcia do pracy, jako też nie uzasadnia odszkodowania za okres wypowiedzenia; z tezy tej wynika, że klauzulę tę Sąd Najwyższy traktuje jako klauzulę obligatoryjną, a nie normatywną.

8) Przepis ten ustala właściwą hierarchię norm w dziedzinie prawa pracy; układ jest więc nowego rodzaju normą o większej mocy niż umowa indywidualna o pracę, którą zmienia, jednak o mniejszej mocy niż ustawa, której zmieniać nie może. Pod względem prawnym układ jest specjalnego rodzaju przelaniem przez ustawodawcę części uprawnień na uczestników układu do ustalenia warunków pracy, jednak tylko w takim zakresie, w jakim nie uchybia to przepisom prawa.

Nie może więc układ zmieniać na niekorzyść pracowników przepisów o czasie pracy, o urlopach, o umowie pracy, ograniczać uprawnień inspekcji pracy itd.

Przepis ten pozornie ma znaczenie formalne, jednak w praktyce stosunków robotniczych zachodzą przypadki, gdy istnieje tendencja do przekreślenia w układach zbiorowych ustaw o ochronie pracy. W szczególności dotyczy to czasu pracy, uprawnień urlopowych oraz postanowień o umowie o pracę. Odnośne przepisy układów zbiorowych są oczywiście nieważne, gdyż ustawodawstwo ochronne stanowi dolną granicę uprawnień pracowniczych, poniżej której nie mogą zejść postanowienia układu zbiorowego. W niektórych jednak przypadkach ustawy specjalne powierzają rozstrzy-

gnięcie poszczególnych kwestyj z zakresu ustawodawstwa pracy zamiast rozporządzeniom wykonawczym — umowom zbiorowym. Tak np.: ustawa z dn. 18.XII.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu przewiduje możliwość regulowania w umowach zbiorowych pewnych szczegółów, dotyczących czasu pracy w sposób odmienny od przepisów rozporządzeń a nawet ustawy (art. 5 ust. (2) Dz. U. R. P. z r. 1933 Nr 94, poz. 734):

„Umowy zbiorowe, zawarte pomiędzy zainteresowanymi organizacjami zawodowymi pracowników i pracodawców, mogą regulować czas pracy osób... w sposób odmienny niż czynią to przepisy niniejszej ustawy lub rozporządzeń, wydanych na podstawie niniejszego artykułu...". Oczywiście układ zbiorowy, oparty na tym przepisie, sięga znacznie głębiej i posiada większą moc wiążącą, aniżeli układ zwykły. Art. 1 ust. (2) ustawy o układach jako prawo ogólne późniejsze nie uchyla szczególnej normy wcześniejszej, jaką jest cytowany art. 5 ust. (2) ustawy o czasie pracy.

9) O ile układ zawarty w myśl przepisu art. 445 Kod. Zob., jak wszystkie akty umowne w kodeksie zobowiązań, stanowi z istoty swej prawo cywilne, o tyle ustawa o układach zbiorowych nadaje niewątpliwie układowi charakter instytucji prawa publicznego. Ustawa polska w tym zakresie zresztą stanowi pewien kompromis pomiędzy tendencją prawa francuskiego, które układ zbiorowy traktuje jako instytucję prawa prywatnego, a koncepcją narodów germańskich, reglamentujących umowę zbiorową jako zarządzenie władzy, co w najjaskrawszej formie wystąpiło na obszarze Rzeszy Niemieckiej, która, znosząc układy zbiorowe, wprowadziła „zarządzenia taryfowe powiernika pracy".

Układ zbiorowy pracy w koncepcji ustawy polskiej jest więc normą prawa publicznego, jednak wyraźny przepis art. 1 ust. (3) ustawy pozwala stosować do tej normy przepisy prawa cywilnego. Pod tym względem układ zbiorowy jest podobny do publiczno-prawnego stosunku pomiędzy urzędnikiem a państwem, który mimo to zawiera szereg elementów o charakterze cywilistycznym. Na mocy powoła-

nego przepisu do układów zbiorowych będą mogły w szczególności mieć zastosowanie te przepisy części ogólnej kodeksu zobowiązań, które nie posiadają odpowiedników w ustawie o układach zbiorowych pracy.

Można przypuszczać, że do klauzul części obligatoryjnej układu będą miały zastosowanie przepisy o zobowiązaniach podzielnych i niepodzielnych, a nawet w pewnych przypadkach — o zobowiązaniach solidarnych. Przy zawarciu układu będą miały zastosowanie przepisy o powstaniu zobowiązań — o oświadczeniach woli, o wadach tych oświadczeń i o warunku; wobec formalnego charakteru układu, przepisy o „umowach w ogólności" (art. 50—60 Kod. Zob.) będą miały zastosowanie raczej tylko wyjątkowo, chociaż np. art. 59 Kod. Zob. ma obecnie przy umowach zbiorowych — a w przyszłości przy układach duże znaczenie praktyczne przy tzw. arbitrażach dobrowolnych; w myśl przepisu tego:

„Strony mogą postanowić, że świadczenie określi osoba trzecia".

Z rozdziału o „zawarciu umowy" częściowe znaczenie praktyczne mogą przy układach posiadać przepisy art. 61, 61—68 i 71, gdy sądzić można, że np. art. 62 o umowie przedwstępnej w rachubę nie wchodzi; dotyczy to również przepisów o zadatku, odstępnym i o odsetkach; przepisy o przedstawicielstwie (art. 93—102) będą stosowane do układów zwłaszcza przy oświadczeniach woli pracodawców; szczególnie doniosłe znaczenie będą posiadały przepisy o „tłumaczeniu oświadczeń woli" (art. 107—108) oraz o „formie oświadczeń woli w ogólności" (art. 109—114).

Art. 115—188 nie są dla układów istotne, gdy będą miały znaczenie doniosłe przepisy tytułu IV o „wygaśnięciu zobowiązań" (art. 189—287), jednak nie podejmujemy się w krótkich uwagach szczegółowo tych skomplikowanych zagadnień tu analizować.

Uczynimy jedynie uwagę ogólną: przepis art. 1 ust. 3 ustawy o układach, stanowi nowy ciekawy dowód penetracji pojęć cywilistycznych do dziedziny prawa publicznego,

do jakiej należą układy zbiorowe pracy, zarazem jednak więź łączącą te układy z prawem cywilnym.

10) Ustawa o układach zbiorowych nie tylko zawiera zastrzeżenie nieważności postanowień układu zbiorowego sprzecznych z prawem, ale ponadto zabezpiecza, że umowy stron nie będą uchylać stosowania tej ustawy. Dzięki temu postanowieniu następuje podkreślenie charakteru przymusowo-obowiązującego przepisów ustawy (ius cogens); o uchybieniach innym ustawom wspomnieliśmy powyżej w uwadze 8.

Art. 2. (1) Pracownikami w rozumieniu ustawy niniejszej są osoby, zatrudnione na podstawie umów o pracę [11]) lub umów o naukę zawodową [12]), pracodawcami zaś — osoby zarówno fizyczne, jak i prawne, zatrudniające tych pracowników.

(2) Ustawa niniejsza nie dotyczy następujących kategoryj pracowników [13]):

1) osób, zatrudnionych w urzędach państwowych [14]),

2) pracowników, zatrudnionych w administracji Lasów Państwowych [15]), w zakładach [16]), funduszach [17]) i przedsiębiorstwach państwowych, w których stosunek pracy regulują przepisy, oparte na ustawach szczególnych [18]); dotyczy to również przedsiębiorstw państwowych: „Polska Poczta, Telegraf i Telefon" i „Polskie Koleje Państwowe" [19]),

3) pracowników związków samorządu terytorialnego oraz ich zakładów i przedsiębiorstw, z wyjątkiem pracowników kontraktowych, zatrudnionych w zakładach i przedsiębiorstwach związków samorządowych [20]),

4) uczniów, pracujących w warsztatach szkolnych [21]) oraz terminatorów w zakładach rzemieślniczych [22]).

(3) Ustawa niniejsza nie dotyczy robotników, zatrudnionych w gospodarstwach rolnych, leśnych i ogrodowych oraz w przedsiębiorstwach z nimi związanych, które nie posiadają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego, a znajdują się poza obszarami gmin miejskich [23]).

(4) Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu określa w drodze rozporządzeń, od jakiego terminu oraz w jakim zakresie przepisy ustawy niniejszej stosują się do układów zbiorowych pracy członków załóg polskich statków handlowych morskich oraz robotników portowych w portach morskich. Do czasu wydania tych rozporządzeń pozostają w mocy przepisy dotychczasowe [24]).

(5) Minister Opieki Społecznej i Minister Skarbu określają w drodze rozporządzenia, od jakiego terminu oraz w jakim zakresie przepisy ustawy niniejszej stosują się do układów zbiorowych pracy w zakładach pracy monopolów, pozostających w zarządzie państwowym [25]).

11) Ustawa nie dotyczy *chałupników.*

Oficjalne ustalenie stanowiska czynników rządowych do zagadnienia chałupnictwa w ustawie o układach zbiorowych pracy znalazło wyraz w przemówieniu p. Ministra Opieki Społecznej na plenum Sejmu w dniu 4 marca 1937 r.; odnośny ustęp przemówienia brzmiał:

„Równie niemożliwym jest przyjęcie wniosku posła Zakliki w sprawie rozszerzenia ustawy na chałupników. Ustawa ta nie nadaje się w całym szeregu punktów dla reglamentacji chałupnictwa i, gdyby poprawka posła Zakliki miała być przyjęta, wówczas należałoby cały projekt odesłać do komisji w celu całkowitej jego przeróbki. Stosunek chałupnika do nakładcy opiera się na zupełnie innych zasadach, aniżeli stosunek pracownika do pracodawcy. Chałupnictwo jest zagadnieniem, które wymaga osobnego przepracowania, i z całego kompleksu zagadnień, związanych z chałupnictwem, nie można obecnie wyrywać jednego fragmentu, dotyczącego umów zbiorowych. Te względy powodują, że, doceniając całkowicie znaczenie sprawy chałupniczej, uważam za konieczne w obecnym stanie rzeczy sprzeciwić się poprawce posła Zakliki".

Ustawa o układach zbiorowych nie dotyczy więc w ostatecznym brzmieniu chałupników, gdyż umowa z chałupnikiem nie jest umową o pracę, lecz umową o dzieło.

Sprawa ta była przedmiotem obszernej wymiany zdań na Komisji Pracy Sejmu i na Komisji Społecznej Senatu. Ostatecznie w Senacie skreślono w ustawie przepis o chałupnictwie, wprowadzony przez Sejm, zostały natomiast uchwalone przez Senat dwie rezolucje w sprawie chałupnictwa. W czasie dyskusji z różnych stron odzywały się głosy o potrzebie rozwiązania zagadnienia chałupniczego na odcinku ustawy o układach zbiorowych. O ile zagadnienie to posiada dużą doniosłość gospodarczą, to jednak nie jest tylko zagadnieniem socjalnym.

Trzeba więc przede wszystkim stwierdzić rozmaitość form chałupnictwa. Gdy w chałupnictwie miejskim, a zwłaszcza małomiasteczkowym chałupnictwo jest jedynym źródłem utrzymania, istnieje obok tego chałupnictwo włościańskie, które polega na uzupełnianiu dochodu ludności wiejskiej, osiadłej na gospodarstwach karłowatych lub małorolnych, względnie nawet na gospodarstwach samowystarczalnych. W tym ostatnim przypadku chodzi o sezonowe uzupełnianie dochodu w okresie przymusowej bezczynności. Istnieją znaczne liczebnie grupy chałupników, donajmujących sobie pomocników, a przez to będących w istocie pracodawcami. W charakterze nakładców z reguły występują anonimowi agenci, nie posiadający żadnego majątku i dopiero za tymi nakładcami fikcyjnymi, ukrywają się z reguły nakładcy prawdziwi. Różny też bywa stosunek chałupnika do surowca: gdy w niektórych gałęziach chałupnictwa chałupnik otrzymuje od nakładcy wszystko, co mu jest do pracy potrzebne, a więc zarówno surowiec jak i narzędzia — przeważa jednak stan, przy którym chałupnik musi sam nabywać na własną rękę część niezbędnych mu surowców, a z reguły też i wszystkie narzędzia. Zapłata chałupnikowi obejmuje więc nie tylko ekwiwalent jego wysiłku, ale równocześnie i zwrot wydatków na kupno pewnych towarów.

Cały ten splot niezwykle skomplikowanych stosunków wymaga szczególnie ostrożnego normowania; nie było możliwe dociąganie automatycznymi pociągnięciami ustawowymi zarobków chałupników do określonego poziomu. Było

natomiast konieczne głębsze wniknięcie w rolę chałupnictwa w układzie stosunków gospodarczych w Państwie. Oprócz bowiem sprawy chałupników miejskich olbrzymie znaczenie posiada chałupnictwo na wsi; warunki klimatyczne w Polsce powodują przymusową bezczynność ludności wiejskiej przez kilka miesięcy w ciągu roku, a ta niewykorzystana siła robocza mogłaby z pożytkiem znaleźć ujście w robotach chałupniczych, a dzięki temu można by stopniowo podnosić poziom bytowania ludności wiejskiej. Wymaga to jednak powolnego organizowania chałupników, tworzenia spółdzielni, dostarczających surowców lub organizujących zbyt, powołania odpowiedniego aparatu kredytowego dla chałupnictwa oraz uruchomienia całego szeregu środków dalszych, wśród których reglamentacja umów zbiorowych chałupniczych byłaby raczej instrumentem praktycznie mniejszego znaczenia.

Nadto nie należy zapominać, że i bezrobotni chwytają się robót chałupniczych jako jedynego i ostatecznego sposobu zapewnienia sobie i swoim rodzinom środków jakiego takiego bytowania. Otóż do chwili, aż nastąpi rozładowanie przynajmniej częściowe bezrobocia, należało w zakresie chałupnictwa podejmować wszelkie kroki na tyle ostrożnie, aby w skutkach nie pozbawiać tych ludzi jedynego źródła utrzymania. Rozwiązanie zagadnienia chałupnictwa przy zastosowaniu środków bardziej energicznych przyjdzie łatwiej, gdy poprawa gospodarcza i uprzemysłowienie kraju poczyni większe postępy i wchłonie przynajmniej część istniejącego na rynku bezrobocia.

Definicję chałupnika podaje przepis art. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym; są to „osoby, które zawodowo wyrabiają, przerabiają lub wykańczają własną pracą, chociażby korzystały z pomocy osób innych, przedmioty zamówione przez jednego lub więcej przedsiębiorców (fabrykantów, kupców, majstrów, pośredników itp.), zazwyczaj z dostarczanych przez nich materiałów, jeżeli ta praca wykonywana jest zazwyczaj dla przedsiębiorcy i na jego ryzyko i jeżeli osoby te pracują we własnym mieszkaniu lub

w jakimkolwiek innym miejscu, w którym tryb pracy nie jest normowany przez przedsiębiorcę". Umowę z chałupnikiem traktuje się jako typ umowy pośredni między umową o pracę a umową o dzieło. Nie mają zastosowania do chałupników przepisy dekretu o umowie o pracę robotników; nie jest też ta umowa umową o pracę w rozumieniu art. 441 kod. zob., aczkolwiek art. 3 rozp. Pr. Rzpl. z 14.VII.1927 o inspekcji pracy powierza opiekę nad chałupnictwem inspekcji pracy; z przepisu tego Najwyższy Trybunał Administracyjny w uzasadnieniu wyroku z 16.IV.1930 (O. S. P. X Nr 58) wysnuł wniosek, że chałupnik jest to „sui generis robotnik". Nie można jednak zgodzić się z twierdzeniem, że przez analogię można stosować do chałupników przepisy art. 466—472 kod. zob., jak twierdzi to Fl. (Fenichel?) w Przeglądzie Sądowym, styczeń 1937 r., str. 20—22, gdyż do chałupników w myśl art. 498 § 2 kod. zob. mają zastosowanie raczej przepisy o umowie zlecenia.

12) O nauce zawodowej — patrz wyżej uwagę 5.

13) Oficjalne oświetlenie wyłączeń zawartych w art. 2 ust. (2) ustawy zawarte jest w następującym ustępie przemówienia p. Ministra Opieki Społecznej Mariana Zyndram-Kościałkowskiego, wygłoszonego 4.III.1937 r. na plenum Sejmu:

„Podkreślam, że omawiana ustawa o układach zbiorowych ma oddziaływać na łagodzenie i porządkowanie stosunków społecznych. Zamiast układania warunków pracy pomiędzy zakładem a poszczególnym pracownikiem zostaje zalegalizowane w ten sposób postępowanie, przy którym pracownicza organizacja zawodowa określi w układzie zbiorowym warunki pracy w porozumieniu bądź z poszczególnymi pracodawcami, bądź z organizacją pracodawców. W ten sposób odbędzie się normalizacja stosunków socjalnych, a pokój społeczny ogarniać będzie szersze niż dotychczas kręgi, i utrwalać będzie istniejący stan rzeczy na dłuższy okres czasu, umożliwiający prowadzenie racjonalnej gospodarki zakładów przemysłowych.

Jeśli jednak ustawa ma być czynnikiem utrwalającym porządek i spokój społeczny, należy stosować jak największą ostrożność przy określaniu jej granic, aby przez nadmierne rozszerzanie jej poza właściwe granice nie zmniejszyć jej pożyteczności. Nie należy więc budować tej ustawy na wyrost, przeciwnie — przepisy ustawy pod względem jej zasięgu osobowego należy dokładnie dopasować do naszej polskiej rzeczywistości.

Tymczasem w Komisji Sejmowej powstały tendencje do rozszerzenia zasięgu osobowego ustawy. Tendencje te zostały uwzględnione przez większość Komisji odnośnie pracowników samorządowych (przyp. autora — przepis ten ostatecznie upadł), zaś ze strony mniejszości Komisji znalazły wyraz we wnioskach mniejszości, zgłoszonych przez pp. Waszkiewicza i Zaklikę. Wniosek p. Waszkiewicza, zgłoszony jako wniosek mniejszości, sprowadza się do objęcia przez ustawę o układach zbiorowych pracy pracowników kontraktowych na poczcie, na kolejach, w lasach państwowych, w przedsiębiorstwach i w zakładach państwowych.

Zdaniem Rządu, ewentualność taka nie może być uwzględniona; we wszystkich tych instytucjach znaczna większość pracowników są to pracownicy etatowi, a położenie pracowników kontraktowych musi być upodobnione do położenia pracowników etatowych, gdyż praca kontraktowa w większości działów służby jest z reguły pewnym etapem do przejścia na etat. Nie można zawierać układów zbiorowych dla części personelu — podział na pracowników kontraktowych i etatowych jest często dziełem przypadku i tworzenie układów dla części personelu powodowałoby zanik właściwego stanu równowagi. Z tych względów sprzeciwiam się poprawce p. Waszkiewicza, a jednocześnie zgłaszam poprawkę, którą Panowie mają w rozdanych drukach, w sprawie pracowników samorządowych i wnoszę, aby przywrócić art. 2 ust. 2 pkt. 3 w redakcji rządowej.

Przy redakcji tej będą mogły być zawierane układy zbiorowe w tramwajach, gazowniach, elektrowniach, rzeź-

niach, natomiast nie będą zawierane układy zbiorowe dla pracowników kontraktowych w biurach zarządów miejskich i wydziałów powiatowych".

Z zestawienia art. 2 ust. (2) ustawy o układach z art. 445 kodeksu zobowiązań usiłuje się wyciągnąć wniosek, że mogą być zawarte układy zbiorowe również w odniesieniu do pracowników, których ustawa o układach zbiorowych wyłącza, a to na mocy samego kodeksu zobowiązań. Takie założenie teoretyczne jest oczywiście możliwe, jednak pamiętać należy, że do zawarcia układu zbiorowego nikt nie może być zmuszony, a tym samym wydaje się nieprawdopodobnym, aby np. urząd państwowy zgodził się zawierać układ zbiorowy ze swoimi pracownikami kontraktowymi.

14) Wyłączenie „osób zatrudnionych w urzędach państwowych" jest jak najbardziej ogólne — dotyczy więc zarówno osób zatrudnionych z mocy stosunku publiczno-prawnego (które zresztą są już wyłączone przez art. 2 ust. (1), albowiem przepis ten wymienia tylko umowę o pracę), jak i pracowników kontraktowych umysłowych i fizycznych; z przeciwstawienia art. 2 ust. (2) pkt. 1 i pkt. 3 wynika, że przez wyrazy „urzędy państwowe" należy rozumieć tzw. „administrację rządową" w rozumieniu Konstytucji, aczkolwiek wydaje się w świetle tego przepisu równie wykluczonym zawieranie układów w sekretariatach sądowych i w biurze Sejmu lub Senatu — pracownicy zatrudnieni w tych instytucjach są bowiem też funkcjonariuszami państwowymi.

15) Pojęcie „administracji Lasów Państwowych" należy rozumieć ściśle, gdyż przepis ten stanowi wyjątek od reguły; nie ma więc formalnej przeszkody do zawierania układów w zakładach i przedsiębiorstwach, prowadzonych przez wydzieloną gałęź administracji państwowej, jaką są lasy — oczywiście jednak brak formalnego wyłączenia nie decyduje o konieczności zawierania tych układów, gdyż możność zawarcia układu zależy zawsze od woli stron.

16) Np. Państwowy Zakład Higieny, Państwowy Zakład Emerytalny, Państwowy Zakład Chowu Koni itd.; do zakładów tych należy również zaliczyć Państwowy Bank Rolny,

Bank Gospodarstwa Krajowego, Pocztową Kasę Oszczędności; natomiast wątpliwy jest charakter Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych, który może być zaliczony do pewnego rodzaju samorządu gospodarczego.

17) Np. Fundusz Pracy, Fundusz Kultury Narodowej, Fundusz Drogowy, Fundusz Obrony Narodowej itd.

18) Zasada tego wyłączenia jest następująca: przedsiębiorstwo, aby korzystało z wyłączenia zawartego w tym przepisie, musi równocześnie odpowiadać następującym wymaganiom: a) musi być państwowym — nie jest konieczne, aby figurowała w nazwie odnośna wzmianka, b) w przedsiębiorstwie tym przynajmniej dla części pracowników muszą istnieć specjalne przepisy służbowe, c) przepisy te nie mogą być wyrazem jednostronnego zarządzenia dyrekcji, lecz muszą mieć podstawę prawną, zawartą w ustawie specjalnej, dotyczącej tego przedsiębiorstwa; nawet więc, gdy przepisy tego rodzaju dotyczą części personelu — wyłączenie obejmuje wszystkich pracowników, gdyż jest niemożliwym normować warunki pracy dla części personelu w przepisach służbowych, dla drugiej zaś części w układzie (patrz wyżej wywody w tej sprawie p. Ministra Opieki Społecznej).

19) Zasady omówione w uwadze 18 mają zastosowanie na poczcie i na kolejach; ponieważ zarówno poczta jak i koleje posiadają osobne przepisy ustawowe, normujące zasady stosunku służbowego — przeto zastosowanie układów na poczcie i na kolejach nie wchodzi w rachubę.

20) A więc układy mogą być zawierane dla „pracowników kontraktowych, zatrudnionych w zakładach i przedsiębiorstwach związków samorządowych".

21) Chodzi tu o szkoły zawodowe.

22) Patrz wyżej uwagę 5.

23) Wyłączenie robotników rolnych jest oparte na innej przyczynie niż wyłączenia z art. 2 ust. (2) — dla robotników rolnych istnieją osobne przepisy (patrz art. 28), normujące zbiorowe regulacje warunków pracy, toteż ustawodawca wyłączenie to ujmuje w osobny ustęp; przepis art. 28 objaśniający art. 2 ust. (3) ma na celu spowodowa-

nie, aby wyłączeni byli tylko ci robotnicy rolni, którzy podpadają pod ustawy specjalne — chodzi o to, aby każdy robotnik z tzw. przemysłu rolnego podpadał bądź pod ustawę o układach, bądź pod przepisy o robotnikach rolnych i aby nie było kategoryj robotników, którzy nie podpadaliby pod żadną z tych ustaw; w związku z tym na razie również robotnicy rolni w miastach, o ile podpadają pod przepisy ustaw wymienionych w art. 28, są spod ustawy o układach wyłączeni, chociaż art. 2 ust. (3) tych robotników nie wyłącza.

24) przepis ten nie ma na celu wyłączenia, lecz jedynie przystosowanie ustawy o układach do szczególnych przepisów normujących warunki pracy marynarzy i robotników portowych — do marynarzy bowiem stosują się dotąd przepisy ustawy niemieckiej o pracy marynarzy, zaś do robotników portowych — rozp. Pr. Rzpl. z 27.X.1933 o pracy robotników portowych w Gdyni; ponieważ do umów zbiorowych dla robotników portowych ma zastosowanie dotąd rozp. niemieckie z 23.XII.1918, przeto na razie w tym wąskim zakresie będzie ono nadal obowiązywać.

25) Ustawa dotyczy natychmiast zakładów monopoli dzierżawionych, np. Spółki Dzierżawnej Monopolu Zapałczanego; w innych zakładach monopolowych ewentualne zastosowanie ustawy zależy od wydania osobnego rozporządzenia.

Art. 3. (1) Uczestnikiem układu zbiorowego pracy jest ten, kto go zawarł lub do niego przystąpił.

(2) Układ zbiorowy pracy zawrzeć mogą ze strony pracodawców poszczególni pracodawcy lub zrzeszenie (stowarzyszenie) pracodawców [26], nie wyłączając cechów i związków rzemieślniczych, ze strony zaś pracowników związki zawodowe pracownicze (stowarzyszenia) [27] lub zrzeszenia [28] (zespoły) [29] takich związków (stowarzyszeń).

26) Mogą więc to być wszelkie związki pracodawców, a więc zarówno zarejestrowane jako zrzeszenia przemysłowe jak i stowarzyszenia działające na zasadzie prawa o stowarzyszeniach; specjalna klauzula w statucie o prawie za-

wierania układów konieczna nie jest, wystarczy ogólne uprawnienie organizacji do reprezentowania interesów gospodarczych członków; w charakterze uczestników przypuszczalnie będą mogły też występować i przymusowe związki przemysłowe, o ile powstaną w myśl przepisów znowelizowanego art. 77 prawa przemysłowego — co jednak będzie zależało od treści ich statutów; pamiętać bowiem należy, że zakres czynności organizacji zakreśla statut i przepisy tego statutu o celach organizacji; tak więc np. nie jest dopuszczalne zawarcie układu przez Związek Eksportowy bekoniarni lub fabrykantów słodu; organizacja taka nie może wykraczać poza ramy statutu, a gdyby nawet wykroczyła — zobowiązania przez nią zaciągnięte nie wiążą członków, gdyż są ab initio nieważne; powyższe jednak nie wyklucza, że poszczególni członkowie w drodze osobnych pełnomocnictw mogą upoważnić jakąś organizację specjalną do zawarcia w ich imieniu układu, wówczas jednak uczestnikami układu będą poszczególni członkowie, chociaż działający w składzie osobnego gremium ad hoc powołanego; nie mogą być uczestnikami układu organa samorządu gospodarczego i zawodowego (izby rzemieślnicze, przemysłowo-handlowe, lekarskie itd.), natomiast zdolność do zawierania układów posiada każdy pracodawca, będący osobą zdolną do działań prawnych bez względu na rozmiar zakładu pracy, jego charakter itd.

27) A więc zarówno zarejestrowane na podstawie dekretu z 8.II.1919 o pracowniczych związkach zawodowych jak i w myśl rozp. Pr. Rzpl. z 27.X.1932 o prawie o stowarzyszeniach; w związku z art. 5 jest ważnym stwierdzenie, że poszczególni pracownicy nie są uczestnikami układu — uczestnicy są to bowiem pełnoprawni kontrahenci, zaś interesy pracownicze w tym zakresie mogą reprezentować tylko organizacje zawodowe; z przepisu tego zarazem wynika, że nie mogą reprezentować interesów pracowniczych stowarzyszenia o celach niezawodowych, np. kółka sportowe, związki śpiewacze, oddziały Związku Strzeleckiego lub Związku Rezerwistów itd.

Przepis tego artykułu budzi wreszcie pytanie, czy wszędzie stowarzyszenia zarej. w myśl prawa o stowarzyszeniach mogą zawierać układy. Sprawy tej nie rozstrzyga ustawa o układach, lecz stan prawny w zakresie stowarzyszeń. Otóż zawieranie układów jest czynnością, którą określa się jako obronę interesów zawodowych i gospodarczych. Na obszarze działania dekretu o związkach zaw. stowarzyszenia, mające na celu obronę interesów zawodowych pracowników, nie są rejestrowane, gdyż na obszarze tym zrzeszenia tego rodzaju rejestruje się jako związki zawodowe, na obszarze tym więc praktycznie stowarzyszenia, które istnieją, mają inne cele, a więc nie mogą zawierać układów; natomiast poza obszarem obowiązywania dekretu (woj. wschodnie, południowe i zachodnie) stowarzyszenia pracownicze układy zawierać mogą.

28) Chodzi tu o zrzeszenia, w jakie w myśl art. 11 dekretu z 8.II.1919 mogą łączyć się „związki zawodowe jednej gałęzi lub gałęzi pokrewnych albo podobnych, o ile mają siedziby swe w różnych miastach, jako też związki zawodowe różnych gałęzi pracy, działające w jednym mieście lub okręgu...“ — czyli tzw. centrale zawodowe.

29) Zespoły związków zawodowych są to doraźne lub trwałe porozumienia związków o cechach umowy określającej zasady kolaboracji, jednak nie posiadające charakteru osoby prawnej; gdy więc układ zawiera zespół związków, uczestnikiem samoistnym jest każdy ze związków z osobna; dlatego art. 5 ust. (1) zagadnienie zespołów pomija.

Art. 4. Osoby fizyczne i prawne, uprawnione w myśl przepisów ustawy niniejszej do zawierania układów zbiorowych pracy, mogą przystępować do każdego układu, za zgodą jego uczestników, należących do strony przeciwnej w rozumieniu art. 3 ust. (2)[30].

30) Jeśli więc do układu przystępuje jako uczestnik związek zawodowy pracowniczy — wówczas musi on uzyskać na to zgodę wszystkich uczestników układu — pracodawców; odwrotnie też — jeżeli do układu ma przystąpić nowy uczestnik pracodawca — musi uzyskać zgodę wszyst-

przypuśćmy, że, reorganizując warunki pracy, układ ustala, iż pracownik każdy winien do pracy przyjść z narzędziem x, w zamian za co otrzymuje ekwiwalent, a ponad to płacę podwyższa mu się o pewien procent; robotnik niezrzeszony może w myśl przepisu art. 5 ust. (2) domagać się przyznania mu też podwyżki, jednak, o ile tę podwyżkę otrzyma, obowiązany jest też narzędzie x do pracy przynieść — niedopełnienie tego obowiązku pociąga te same skutki, jak niewykonanie innych zobowiązań, wynikających z umowy o pracę; jeżeli jednak pracownicy niezrzeszeni nie otrzymają warunków, wynikających z układu — chociażby dlatego tylko, że ich nie zadowalają — wówczas ci pracownicy niezrzeszeni układem nie są związani; pamiętać trzeba, że niezrzeszeni nie biorą udziału w żadnej formie ani bezpośrednio ani pośrednio w zawarciu układu i że wśród tzw. niezrzeszonych często będą również pracownicy zrzeszeni w innym związku zawodowym, który do układu nie przystąpił; mechaniczne związanie tych osób nie jest możliwe, gdyby bowiem pracownikowi niezrzeszonemu zobowiązania z układu automatycznie narzucono, wówczas mógłby on być zwolniony z pracy z winy za niedopełnienie zobowiązania, w którego zaciągnięciu nie brał żadnego udziału; oczywiście poszczególny pracownik, nie będąc uczestnikiem układu, przyjmuje na siebie zobowiązania z układu poprzez umowę indywidualną; gdy więc pracodawca będzie chciał narzucić pracownikowi niezrzeszonemu gorsze warunki, wynikające z układu, będzie mu musiał umowę o pracę wypowiedzieć.

Zdajemy sobie sprawę, że zawiłe skutki prawne tego przepisu w różnych sytuacjach życiowych ustali dopiero w przyszłości orzecznictwo — chodzi nam tu jedynie o wskazanie ogólnej drogi rozumowania, po jakiej — naszym zdaniem — zmierzał w tej materii ustawodawca.

Art. 6. (1) Przejście zakładu pracy, w którym obowiązuje układ zbiorowy pracy, na inną osobę powoduje skutki, przewidziane w tym przypadku przez prawo cywilne dla stosunków, wynikających z umów o pracę [33]).

(2) W przypadku połączenia się dwóch lub więcej związków zawodowych pracowniczych (stowarzyszeń) lub zrzeszeń takich związków (stowarzyszeń), spośród których jeden jest uczestnikiem układu zbiorowego pracy, postanowienia układu pozostają w mocy, a prawa i obowiązki uczestnika przechodzą na związek (stowarzyszenie, zrzeszenie), powstały w wyniku tego połączenia. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej określi warunki i tryb stosowania przepisu powyższego [34]) *).

33) Przepis ten normuje przypadek, gdy zakład pracy, znajdujący się w posiadaniu jednej osoby, i stosujący układ zbiorowy, przechodzi na inną osobę łącznie z aktywami i pasywami oraz z całą załogą. Przypadek ten odróżnić należy od przypadku, gdy przechodzi sama tylko nieruchomość, w której zakład pracy się znajduje. Oczywiście sprzedaż nieruchomości lub przejście jej inną drogą nie zmienia sytuacji prawnej pracowników, którzy nadal znajdują się w stosunku pracy wobec poprzedniego pracodawcy, o ile nie zostali w ogóle z pracy zwolnieni.

Przejście zakładu pracy w zakresie skutków na odcinku stosunków pracy jest unormowane przez kodeks zobowiązań; przepis art. 6 zawiera odesłanie do tych przepisów; w myśl art. 476 § 1 kod. zob. „w razie przejścia przedsiębiorstwa, gospodarstwa rolnego lub innego zakładu pracy na inną osobę, nabywca wstępuje mocą samego prawa w stosunki wynikające z umów o pracę". Przy ujęciu zagadnienia przez art. 6 przejście zakładu powoduje takie same skutki w zakresie umów zbiorowych, jak i w zakresie umów indywidualnych. Jest to o tyle pożyteczne, że nie może się wytworzyć wskutek różnicy redakcyjnej żaden rozdźwięk pomiędzy tymi dwoma rodzajami skutków, co dla przejrzystości i dokładności prawnej jest niezbędne. Nie było więc pożądane wymienianie w tym przepisie poszczególnych przypadków przejścia zakładu, jak sprzedaży, darowizny, spadku, dzierżawy itd.

---

*) Patrz str. 127.

kich uczestników po stronie pracowniczej; jeżeli zaś nie uzyska zgody wszystkich, lecz jedynie zgodę niektórych — wówczas w istocie dochodzi do skutku nowy lokalny układ o tej samej treści, lecz posiadający innych uczestników aniżeli układ pierwotny; przepis ten stanowi wyłom w ogólnej zasadzie prawa cywilnego, że przystąpienie do umowy wymaga zgody wszystkich uczestników umowy — np. przy spółkach cywilnych; wyłom ten jest spowodowany szczególnym charakterem układu zbiorowego, który jest przecież zawsze umową dwustronną, a uczestnicy układu jednej strony są z reguły między sobą konkurentami wzajem zwalczającymi się i niechętnymi z reguły do dopuszczenia konkurenta do układu — więcej po stronie pracowniczej, często też jednak i po stronie pracodawców (autorowi znane są przypadki zwalczania się wzajemnego organizacyj konkurencyjnych pracodawców).

Art. 5. (1) Układ zbiorowy pracy wiąże uczestników układu zbiorowego pracy oraz członków związków układu zbiorowego pracy oraz członków związzukładu [31]).

(2) Ponadto układ zbiorowy pracy, zarejestrowany w myśl ustawy niniejszej, wiąże pracodawcę również w stosunku do jego pozostałych pracowników (niezrzeszonych), należących do gałęzi pracy [31a]), **objętych układem; pracownicy ci przyjmują na siebie obowiązki, wynikające z układu zbiorowego pracy dla pracowników zrzeszonych** [32]).

31) Przepis art. 5 ust. (1) jest parafrazą art. 445 § 1 kod. zob.; w tym zakresie układ wiąże z chwilą jego podpisania; przepis ten stanowi o zasadniczej różnicy pomiędzy układem zbiorowym pracy a każdą inną umową cywilną; umowa cywilna bowiem wiąże z chwilą jej podpisania tego, kto na niej złożył podpis — natomiast układ wiąże również uczestników organizacji; organizacja, będąc osobą prawną i posiadając możność zaciągania zobowiązań, korzysta z tego uprawnienia nie tylko wobec mienia własnego, lecz również w myśl tego wyjątkowego przepisu wobec

mienia jej członków; gdy każdy z nas należy do różnych organizacyj społecznych, np. jakiegoś towarzystwa naukowego lub sportowego — przez członkostwo swoje posiada jedynie statutowy obowiązek płacenia składki — tu ustawa, w szczególnych warunkach układu i ponad uprawnienia ze statutu wynikające, upoważnia władze organizacji do zobowiązania z mocy ustawowego pełnomocnictwa wszystkich członków organizacji; w zasadzie związani są więc wszyscy członkowie — jednak układ może określić zakres swego zasięgu (art. 11 ust. (1)), a więc siłą rzeczy dokonane być mogą pewne wyłączenia grup członków (np. pewnych kategoryj, położonych na pewnym obszarze — a nawet wymienionych z imienia i nazwiska); członkowie związku z chwilą zawarcia indywidualnych umów o pracę poddani zostają normom układu automatycznie; wstąpienie pracodawcy do związku, który układ zawarł, skutkuje automatycznie związanie go układem od chwili, gdy został wciągnięty na listę członków; moc układu rozciąga się w zasadzie na wszystkich członków bez względu na nazwę (rzeczywistych, honorowych itd); obojętnym jest, czy członek związku opłaca składki i bez znaczenia jest, że został zawieszony w prawach członkowskich, o ile tylko nie został prawomocnie wykreślony z liczby członków.

31a) Patrz uwagę 43.

32) Układ zarejestrowany posiada szerszy zasięg niż układ przed rejestracją; uzyskuje on moc również i wobec niezrzeszonych pracowników pracodawcy związanego układem; przepis ten ma na celu przeciwdziałanie różniczkowaniu warunków pracy w zależności od przynależności organizacyjnej pracowników (patrz uzasadnienie rządowe projektu); skutki prawne tego przepisu są dość skomplikowane — pracownik niezrzeszony może domagać się, aby pracodawca przyznał mu takie warunki pracy, jakie wynikają z układu; ale, uzyskując te uprawienia, pracownik jednocześnie obowiązany jest podporządkować się zobowiązaniom nakładanym przez układ na pracowników; zasadę tę najłatwiej można zrozumieć na konkretnym przykładzie;

Mają również w danym przypadku zastosowanie przepisy art. 476 § 2 i § 3 Kod. Zob.

W myśl art. 476 § 2 „jeżeli przejście nastąpiło na mocy umowy, nabywca odpowiada solidarnie ze zbywcą za zapłatę wynagrodzenia z umów o pracę, w które wstąpił, przypadającego za czas przed zmianą pracodawcy nie więcej jednak niż za rok“. Jeżeli więc zbywca nie płacił stawek, przewidzianych w układzie zbiorowym — nabywca za okres roku przed chwilą nabycia odpowiada solidarnie ze zbywcą za zapłatę różnicy stawek.

W myśl art. 476 § 3 „w razie przejścia przedsiębiorstwa, gospodarstwa rolnego lub innego zakładu pracy na inną osobę, pracownik może w ciągu miesiąca, a w gospodarstwie rolnym w ciągu trzech miesięcy od dnia, w którym się o tym dowiedział, wypowiedzieć umowę z zachowaniem terminów ustawowych, chociażby była zawarta na czas oznaczony“. Sądzić należy — chociaż kwestię tę później dopiero rozstrzygnie definitywnie orzecznictwo sądowe — że w razie przejścia zakładu na inną osobę — związek pracowniczy może w skróconym terminie wypowiedzieć układ, jak poszczególny pracownik może w tym przypadku wypowiedzieć umowę o pracę.

34) Wysoce interesującym pod względem struktury prawnej jest przypadek fuzji związków zawodowych. Pierwotny projekt przypadku tego nie przewidywał, jednak życie zalecało ustalenie pewnych wskazań, gdyż w ten sposób ułatwiałoby się procesy dośrodkowe w ruchu zawodowym. Jest oczywistym, że pomiędzy osobami prawnymi, jakimi są związki zawodowe, nie może zachodzić żaden stosunek dziedziczenia praw cywilnych. W przypadku więc fuzji związków zawodowych mogą zachodzić dwie sytuacje: albo członkowie jednego związku wstępują regularnie do drugiego związku, gdy pierwszy związek ulega w ogóle likwidacji; albo też członkowie dwóch lub większej liczby związków zakładają nowy związek, do którego gremialnie wstępują, a wszystkie związki dawniej istniejące ulegają likwidacji. Zarówno w pierwszym jak i w drugim przy-

padku wchodzą w rachubę tylko fluktuacje członków związku. Natomiast pomiędzy poszczególnymi związkami zawodowymi żadnych formalnych więzi prawnych nie ma. Niemniej jednak ze stanowiska społecznego było pożądane, aby przepisy prawne dopuszczały przenoszenie uprawnień w zakresie układu zbiorowego na związek sfuzjowany, a brak takiego przepisu mógłby wyrządzić istotne szkody. Jednak w przypadku ustalenia odpowiedniej zasady, konieczne było dokładne określenie, co należy rozumieć przez fuzję związków zawodowych. Wspomnieć trzeba, że przepisy w tej dziedzinie mają swój precedens w przepisach o łączeniu się spółek, które to przepisy były wydane w formie osobnego rozporządzenia Pr. Rzpl. z dnia 10.XII.1924 (Dz. U. R. P. Nr 107, poz. 968), następnie zaś zostały inkorporowane do kodeksu handlowego (art. 283—289 i 473—469); przepisy te dają wskazówkę co do możliwości sukcesji prawnej pomiędzy osobami prawnymi, opartej na wyraźnym przepisie prawa. Właśnie te przepisy przewidują, że „połączenie spółek (fuzja) może być dokonane: 1) przez przeniesienie całego majątku spółki (przejętej) na inną (przejmującą) w zamian za udziały, które spółka przejmująca przyznaje wspólnikom spółki przejętej; 2) przez zawiązanie nowej spółki... na którą przechodzi majątek wszystkich łączących się spółek“. Wobec braku przepisów o łączeniu się związków zawodowych unormowanie odnośnych zasad musiało znaleźć wyraz w przepisach szczególnych. Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej, określające warunki i tryb stosowania tego przepisu, było więc o tyle konieczne, aby właśnie stworzyć normy, któreby określiły, kiedy zachodzi przypadek fuzji.

Osobno wspomnieć należy o przypadku, gdy następuje połączenie się kilku zakładów pracy w jedno przedsiębiorstwo, jeżeli jeden z tych zakładów objęty jest układem zbiorowym. Przypadek ten nie wymagał osobnej normy prawnej, gdyż wskutek istnieniu sukcesji prawnej, w wyniku fuzji przedsiębiorstw (art. 39 i nast. Kod. Handl.) prawa i obowiązki każdego z zakładów łączących się, a więc

i prawa i obowiązki zakładu, objętego układem zbiorowym, przechodzą na zakład — przedsiębiorstwo sfuzjowane, co oczywiście nie zmienia granic właściwości układu zbiorowego i układ nadal dotyczy tych kategoryj pracowników i działa na takim obszarze, na jakim obowiązywał przed fuzją.

Art. 7. (1) Zarejestrowany układ zbiorowy pracy wiąże od terminu w nim oznaczonego, a w braku takiego oznaczenia od dnia następującego po dacie podpisania układu [35].

(2) Postanowienia układu zbiorowego pracy korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia indywidualnych umów o pracę, zastępują z mocy prawa odnośne postanowienia tych umów; jednak postanowienia indywidualnych umów o pracę, korzystniejsze dla pracowników, niż postanowienia układu zbiorowego pracy, pozostają w mocy [36].

(3) Postanowienia układu zbiorowego pracy, mają zastosowanie do indywidualnych umów o pracę, z zastrzeżeniem przepisu ust. (2) [37] **i jeżeli w samym układzie inaczej nie postanowiono:**

1) co do stosunków pracy, powstałych poprzednio — od chwili wejścia w życie układu zbiorowego pracy (ust. (1)),

2) co do stosunków pracy, powstałych w czasie obowiązywania układu zbiorowego pracy — od chwili ich powstania.

(4) Zasady, według których w myśl ust. (2) i (3) postanowienia umów indywidualnych zastępuje się postanowieniami układu zbiorowego pracy, stosuje się również w przypadku, gdy warunki umów indywidualnych są ustalone w orzeczeniach instytucyj rozjemczych, działających na mocy szczególnych przepisów prawa [38].

Przepis art. 7 zawiera postanowienia o znaczeniu kluczowym dla całej ustawy; zawiera on zasadę tzw. niezmienności układu, czyli precyzuje istotę automatycznego oddziaływania przez układ na umowy indywidualne o pracę, określa chwilę, od jakiej oddziaływanie to się rozpoczyna

a wreszcie generalizuje istotę tego nowego rodzaju oddziaływania prawnego na przypadki, gdy zamiast układów istnieją zastępcze normy w postaci orzeczeń komisyj rozjemczych.

35) Ust. (1) art. 7 daje podstawę do odróżnienia chwili wejścia w życie układu — co zależy od dopełnienia niezbędnych formalności — od chwili, gdy układ za zgodą stron uzyskuje skuteczność prawną i rozpoczyna oddziaływanie prawne na umowy indywidualne o pracę w sposób opisany w art. 7 ust. (2); warunkiem skuteczności jest ważność w rozumieniu art. 7 ust. (1) — musi być forma piśmienna i rejestracja (art. 7 ust. (1) — „*zarejestrowany* układ...“); gdy jednak warunki te są spełnione, wówczas skuteczność może być nawet wsteczna — za czas przed podpisaniem układu, jeżeli strony się tak umówią.

36) Postanowienia układu są jus cogens — prawem bezwzględnie obowiązującym, o ile są korzystniejsze od postanowień układu; sformułowanie tego przepisu jest nieco inne niż w art. 445 § 4 kod. zob., jednak istotnej różnicy pomiędzy tymi dwoma sformułowaniami nie ma; ponieważ art. 445 zawarty jest w rozdziale o umowie o pracę, więc jako punkt wyjściowy przyjęte jest powołanie się na te umowy i wskazano, które części tych umów ulegają zastąpieniu przez układ; natomiast w art. 7 ust. (2) ustawy o układach za punkt wyjścia przyjęto przepisy układu; część druga (po średniku) ust. (2) art. 7 zawiera myśl, której pozornie nie ma w art. 445 § 4 k. z. — jednak po bardziej subtelnej analizie tego przepisu wniosek taki trzeba odrzucić, bo zasada ta w art. 445 § 4 k. z. implicite mieści się; sfery gospodarcze usiłowały dopatrywać się różnicy pomiędzy tymi przepisami, gdyż art. 445 § 4 k. z nie zawiera wyrazów „z mocy prawa“, które są użyte w art. 7 ust. (2) ustawy o układach; założenie to miałoby realne znaczenie, gdyby zwrot „„są nieważne. Zamiast nich mają moc...“ — nie zawierał też bezwzględnej skuteczności prawnej, jednak zwrot ten jest równie skuteczny prawnie jak wyrazy „z mocy prawa“; ocena, które postanowienie

jest „korzystniejsze", jest oceną faktyczną, wobec czego nie jest możliwe ustalenie pewnych reguł szacunkowych w tym zakresie; czynić to będzie w konkretnych przypadkach orzecznictwo; ze stanowiska prawnego jest interesujący przypadek, gdy układ zbiorowy stwarza dla pracownika sytuację korzystniejszą, aniżeli brak odpowiedniego przepisu w umowie indywidualnej; jednak i ta sytuacja musi być pozostawiona każdorazowej ocenie sądu, gdyż w jednych przypadkach brak taki może być istotnie niekorzystny dla pracownika, w innych zaś przypadkach sąd orzekający może uznać, że brak ten jest z korzyścią dla pracownika restytuowany za pomocą świadczeń zastępczych (np. gdy pracodawca przyznaje duży ekwiwalent za nieotrzymany przez pracownika lokal służbowy); działanie układu jest automatyczne; jeżeli pracodawca płaci wynagrodzenie określone w umowie indywidualnej nieważnej, jako mniej korzystnej od warunków układu, pracownik może domagać się sądownie dopłaty różnicy nawet za czas wstecz; nieprzyznanie stawki z układu przez pracodawcę stanowi niedopełnienie przez pracodawcę ciążącego na nim zobowiązania, uzasadnia rozwiązanie umowy z jego winy i żądanie odszkodowania, jak również zastosowanie sankcji karnej z art. 59 prawa o wykroczeniach, jeżeli zachodzi złośliwość lub lekceważenie zobowiązań.

37) Zastrzeżenie to ma na celu wskazanie, że układ ma zastosowanie tylko o tyle, o ile jest korzystniejszy dla pracownika niż umowa o pracę.

38) Ustawa generalizuje zasadę oddziaływania układu na umowy indywidualne — na przypadki, gdy zamiast układu istnieją zastępcze orzeczenia komisyj rozjemczych; otóż w zakresie, w jakim obowiązuje ustawa o układach (art. 2), rozjemstwo istnieje:

a) na mocy rozp. Pr. Rzpl. z 27.X.1933 r. o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami o pracownikami w przemyśle i handlu w brzmieniu ustawy z dn. 14 kwietnia 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 30, poz. 226);

b) na mocy niemieckiego rozporządzenia z 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. U. R. P. Rzeszy Niem., str. 1456) oraz

c) na mocy ustaw z 23.I.1920 r., z 16.V.1922 r. i z 5.III. 1934 r., w sprawie dozorców domowych.

O ile automatyzm oddziaływania orzeczenia na umowy indywidualne w zakresie przepisów ad a) i ad b) nie budził na ogół wątpliwości, o tyle, w zakresie ustaw ad c) wynikały częste spory, gdyż zwłaszcza ustawa z 16.V.1922 r. przewidywała dotychczas zastąpienie postanowień umowy postanowieniami orzeczenia tylko „na żądanie dozorcy", co praktycznie przekreślało wszelką skuteczność orzeczeń, dozorca bowiem obawiał się zawsze wystąpić z takim żądaniem; obecnie stan dotychczasowy ulega zmianie, gdyż w myśl art. 30 ust. (1) ustawy o układach „z dniem wejścia w życie ustawy niniejszej tracą moc wszelkie przepisy, dotyczące spraw, unormowanych ustawą niniejszą", a tym samym zamiast przepisu o „żądaniu dozorcy" wchodzi w życie przepis art. 7 ust. (4) ustawy o układach.

Art. 8. (1) Zmiany umowy indywidualnej o pracę, wprowadzone do tej umowy przez układ zbiorowy pracy, mogą być po wygaśnięciu układu uchylone, i brzmienie pierwotne umowy indywidualnej o pracę przywrócone, jednakże z zachowaniem terminów wypowiedzenia ustawowych, umownych lub zwyczajowych. Wypowiedzenie tych zmian umowy indywidualnej o pracę może być dokonane z zachowaniem określonego wyżej trybu nawet na termin wygaśnięcia układu zbiorowego pracy.

(2) Przepis ust. (1) dotyczy również umów indywidualnych o pracę, zawartych na czas oznaczony lub na czas wykonania oznaczonej pracy, przy czym w stosunku do tych umów obowiązuje termin wypowiedzenia, przewidziany dla umów indywidualnych o pracę, zawartych na czas nieoznaczony [39]).

39) Automatyzm oddziaływania układu zbiorowego na umowę indywidualną w pewnych przypadkach musi być

ograniczony; jak wiadomo, postanowienia układu zbiorowego o charakterze normatywnym stają się integralną częścią umów indywidualnych; rodzi się pytanie, co się dzieje z tymi postanowieniami w przypadku wygaśnięcia układu zbiorowego, a mianowicie, czy w tym przypadku następuje automatycznie powrót do dawnego brzmienia indywidualnej umowy o pracę, czy też powrót ten jest zakazany. Milczenie ustawy w tym zakresie należałoby tłumaczyć w ten sposób, że umowa indywidualna, wraz z postanowieniami przyjętymi z układu zbiorowego, trwa nadal niewzruszona; skoro bowiem układ zbiorowy zmienił umowę indywidualną, to warunki tej umowy indywidualnej nie mogą już ulegać dalszym zmianom; taki automatyzm oddziaływania nie byłby jednak zawsze słuszny w szczególności w przypadkach, gdy umowa indywidualna zawarta jest na dłuższy okres czasu; zmiana umowy indywidualnej w tej sytuacji przez układ mogłaby na dłuższy przeciąg czasu wywoływać zaburzenia gospodarcze; z tego względu w razie wygaśnięcia układu zbiorowego ustawa dopuszcza możliwość ulgowego powrotu do dawnego brzmienia umowy o pracę, zawartej na dłuższy przeciąg czasu przy zastosowaniu terminów wypowiedzenia.

Art. 9. (1) Postanowienia zarejestrowanego układu zbiorowego pracy, uzasadniające potrzebę zmiany regulaminu pracy, obowiązującego w poszczególnym zakładzie pracy, uzyskują moc wiążącą po zatwierdzeniu tej zmiany przez właściwego inspektora pracy.

(2) Odmowa zatwierdzenia zmiany regulaminu pracy ulega zaskarżeniu na zasadach ogólnych [40]).

40) W myśl art. 48—59 rozp. Pr. Rzpl. o umowie o pracę robotników regulamin pracy dochodzi do skutku przez zapowiedzenie jego wprowadzenia przez pracodawcę w drodze wywieszenia na przeciąg 7 dni w zakładzie, następnie zaś regulamin pracy zostaje zatwierdzony przez inspektora pracy; w ten sposób regulamin jest swoistą normą prawa publicznego, której umowy nie mogą uchybiać; toteż przepis układu zbiorowego, który uzasadnia potrzebę

zmiany regulaminu pracy, może wejść w życie dopiero z chwilą zatwierdzenia zmian regulaminu pracy we właściwym trybie przez inspektora pracy.

Jest oczywistym, że o zmianę regulaminu wystąpić może tylko pracodawca; jeżeli pracodawca wbrew zobowiązaniu zawartemu w układzie nie wystąpi z inicjatywą przystosowania regulaminu do treści układu — wówczas zainteresowana organizacja zawodowa pracownicza zwróci się do inspektora pracy; gdyby pracodawca nie przystosował regulaminu na wezwanie inspektora pracy, wówczas zachowanie się jego może być ocenione jako „wyraźne uchybienie postanowieniom układu...“, uprawniające w myśl art. 20 ustawy do rozwiązania układu z winy pracodawcy.

Art. 10. Pracodawca, związany wobec tych samych pracowników kilkoma układami zbiorowymi pracy, powinien stosować układ dla pracowników najkorzystniejszy [41]).

41) Przepis ten jest prawną konsekwencją postanowienia art. 7 ust. (2) ustawy o układach; praktycznie przepis ten jest konieczny, gdyż zdarza się, że na terenie zakładów pracy działa kilka związków zawodowych, a wobec braku zgodności pomiędzy stanowiskami tych związków pracodawca jest zmuszony zawrzeć układy zbiorowe z każdym z tych związków z osobna; sytuacja tego rodzaju w chwili obecnej zachodzi w Gdyni, gdzie na terenie portu istnieją dwie równoległe umowy zbiorowe; oczywiście pracodawca musi dążyć do tego, aby umowy ze wszystkimi związkami zawodowymi były dosłownie takie same; jest to potrzebne dla uniknięcia wzajemnego licytowania się przez związki zawodowe; nie zawsze jednak wynik taki może być osiągnięty; ponieważ każdy układ zbiorowy oddziaływa na umowy indywidualne, przeto oczywiście w przypadku, gdy działa kilka układów różnych, pracodawca musi stosować układ najkorzystniejszy; przepis ten może mieć zastosowanie, oprócz wskazanego przykładu, gdy ten sam pracodawca zawarł kilka różnych układów zbiorowych, również w przypadku, gdy pracodawca posiada na terenie zakładu

tylko jeden układ zbiorowy lokalny, zaś związek pracodawców, do którego pracodawca należy, zawiera układ drugi, korzystniejszy dla pracowników, np. na cały okręg.

Może też zachodzić przypadek kolizji zawodowej; np. istnieje okręgowy układ dla przemysłu włókienniczego, który m. in. ustala stawki dla robotników metalowych w warsztatach mechanicznych fabryk włókienniczych; obok tego układu powstaje ogólny układ dla robotników-metalowców, który zostaje rozciągnięty również na warsztaty mechaniczne fabryk włókienniczych itd.

Art. 11 [42] **(1) W układzie zbiorowym pracy, należy ustalić zakres jego mocy wiążącej, a w szczególności oznaczyć działy pracy** [43] **i kategorie pracowników, których dotyczy, określić obszar jego mocy wiążącej oraz wskazać siedziby wszystkich uczestników układu.**

(2) Układ zbiorowy pracy, powinien być pod nieważnością zawarty na piśmie.

(3) Przystąpienie do układu nowych uczestników [44]**, przedłużenie okresu jego mocy wiążącej, wprowadzenie do niego zmian, wypowiedzenie układu zbiorowego, zapowiedzenie wygaśnięcia** [45] **oraz zgodne rozwiązanie układu** [46] **wymaga pod nieważnością formy piśmiennej.**

42) Art. 11 ustala wymogi formalne co do treści i formy układu; postanowienia ustępu (1) mają charakter instrukcyjny — ich naruszenie nie pociąga sankcyj formalnych, aczkolwiek wypełnienie wskazań, zawartych w tym przepisie, ułatwi jego praktyczne zastosowanie układu; ustępy (2) i (3) zawierają wymóg formy piśmiennej jako warunek ważności — wymóg ten jest rozwinięciem przepisu art. 445 § 3 kod. zob.

43) Pojęcie „działów pracy" lub „gałęzi pracy" (art. 5 ust. (2), art. 21 ust. (1)) oznacza zarówno działy gospodarstwa społecznego (np. działy produkcji) w znaczeniu obiektywnym, jak i pewne zawody społeczne w znaczeniu subiektywnym — taka jest w szczególności wykładnia tego pojęcia w art. 1 dekretu o pracowniczych związkach zawodowych z 7.II.1919, gdzie termin ten został użyty; są więc

na podstawie tego przepisu zatwierdzane zarówno związki z zawodem obiektywnym (dla poszczególnych gałęzi przemysłu), jak i związki z zawodem subiektywnym dla pracowników tego samego zawodu zatrudnionych w różnych gałęziach przemysłu.

44) Patrz art. 4.

45) Patrz art. 14.

46) Patrz art. 19.

Art. 12. (1) Układ zbiorowy pracy powinien być zarejestrowany przez właściwego inspektora pracy.

(2) Ponadto ujawnieniu w rejestrze podlega przystąpienie nowych uczestników do układu, przedłużenie okresu jego mocy wiążącej, zmiana treści układu lub zmiana uczestników oraz częściowe lub całkowite rozwiązanie układu [47]).

(3) Obowiązek zgłoszenia wszelkich wpisów do rejestru ciąży na wszystkich uczestnikach układu, jednak wykonanie tego obowjązku może być w samym układzie powierzone jednemu z uczestników. W przypadku niewykonania tego obowiązku w ciągu dni 14 od daty zajścia okoliczności, podlegającej wpisowi do rejestru, na każdego uczestnika winnego tego zaniedbania może być przez inspektora pracy nałożona kara porządkowa w wysokości od 20 do 200 zł. Kara ta może być ponawiana. Jeżeli jeden z uczestników zgłosił wpis — uważa się obowiązek zgłoszenia za dopełniony w stosunku do wszystkich uczestników układu [48]).

(4) Rejestry układów zbiorowych pracy są dostępne dla wszystkich. Wyciągi z rejestru wydaje się na żądanie zainteresowanych. Pierwszy wyciąg z rejestru, wydaje się bezpłatnie poszczególnemu pracodawcy, który we własnym imieniu układ podpisał (art. 3) lub do układu zbiorowego pracy przystąpił (art. 4), oraz związkowi pracowników, który układ zbiorowy pracy podpisał lub do niego przystąpił. Wyciągi następne oraz odpisy układów zbiorowych pracy wydaje się za pobraniem opłaty stemplowej według następujących stawek:

1) za stronę wyciągu lub odpisu, sporządzonego w urzędzie inspekcji pracy — 40 gr,

2) za stronę wyciągu lub odpisu, sporządzonego nieurzędowo, poświadczonego przez inspektora pracy — 20 gr.

(5) Przepisy szczegółowe o prowadzeniu rejestrów układów zbiorowych pracy oraz o trybie postępowania inspektora pracy, przewidzianym w art. 13, określa w drodze rozporządzenia Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości *).

47) Ustawa opiera się na systemie rejestracyjnym, wychodząc z założenia, że korzyści, jakie rejestracja zapewnia, są bardziej istotne i doniosłe, aniżeli przykre dla stron utrudnienie, jakie rejestracja sprawia. Rejestr układów zapewnia przejrzystość stanu prawnego w zakresie zbiorowych regulacyj płac, a tym samym przyczynia się do porządkowania stosunków na rynku pracy; z drugiej strony rejestracja zapewnia nie kwestionowaną moc wiążącą układom zbiorowym; toteż ustawa wymaga rejestrowania układu pod sankcją kary; jednak układ nierejestrowany też pociąga skutki w myśl art. 5 ust. (1) ustawy, odpowiadającego postanowieniu art. 445 § 1 kod. zob.; zasada zupełności rejestru wymaga, aby w rejestrze figurowały nie tylko układy zbiorowe, lecz również i wszystkie układy dodatkowe oraz zmiany w zakresie sytuacji prawnej układów, jak wprowadzenie do niego zmian, przedłużenie okresu jego mocy wiążącej lub przystąpienie nowego uczestnika.

48) Przepis zawierający sakcję karną ujęty jest w postać „kary porządkowej"; odwołanie od wymiaru kary porządkowej przysługuje w drodze instancyj do władzy przełożonej, natomiast nie jest to grzywna orzeczona w trybie karno-administracyjnym, od której odwołać się można do sądu okręgowego.

Art. 13. (1) Wpis do rejestru uważa się za dokona-

---

*) Patrz str. 92 i 104.

ny, jeżeli w terminie dni czternastu od daty wniesienia podania do właściwego inspektora pracy o dokonanie wpisu inspektor pracy nie zawiadomi uczestników układu, że wpis zawiesza.

(2) Jeżeli postanowienia układu zbiorowego pracy są sprzeczne z ustawą, porządkiem publicznym, lub dobrymi obyczajami, inspektor pracy zawiesza z urzędu wpisanie układu do rejestru i wzywa uczestników układu zbiorowego pracy do poczynienia w nim odpowiednich zmian.

(3) Jeżeli wadliwość, wskazana w ust. (2), dotyczy tylko niektórych postanowień, inspektor pracy może dokonać wpisu układu zbiorowego pracy do rejestru bez postanowień wadliwych, chyba, że przypuszczać należy, iż bez tych postanowień strony nie byłyby układu zawarły.

(4) Uczestnik układ uzbiorowego pracy, który żąda wpisania układu do rejestru w pełnym brzmieniu niezmienionym, może zwrócić się do inspektora pracy z żądaniem skierowania sprawy do sądu pracy lub do sądu okręgowego (art. 26 ust. (2), właściwego z uwagi na siedzibę urzędu inspekcji pracy. Akta sprawy powinny być przekazane przez inspektora pracy sądowi w ciągu dni siedmiu.

(5) Sąd pracy (sąd okręgowy) orzeka w postępowaniu niespornym po zapoznaniu się z uzasadnieniem inspektora pracy, który odmówił wpisu układu do rejestru, oraz po wysłuchaniu uczestników układu, i w ciągu siedmiu dni od daty przekazania mu sprawy wydaje ostateczną decyzję. Niestawiennictwo stron wezwanych nie wstrzymuje wydania decyzji.

(6) Przepisy ust. (1)—(5) stosuje się również przy zgłaszaniu do rejestru wszelkich zmian i uzupełnień, wprowadzanych do układów zbiorowych pracy [49]).

49) Ustawa wprowadza automatyzm rejestracji przez milczące przyjęcie treści układu do wiadomości przez inspektora pracy; układ zbiorowy jest aktem prawa publicz-

nego i oczywiście inspektor pracy, któremu układ taki zostaje zgłoszony, jest uprawniony do zakwestionowania poszczególnych jego postanowień; w tym zakresie rola inspektora pracy jest podobna do roli wydziału hipotecznego przy dokonywaniu wpisów do hipoteki; uprawnienie inspektora ogranicza się oczywiście tylko do przypadków, gdy układ jest sprzeczny z zasadami prawa, porządku publicznego lub dobrych obyczajów; inspektor nie może kwestionować układu, twierdząc, iż jest on niesłuszny gospodarczo i krzywdzący jedną ze stron; mogło by to nastąpić tylko w przypadku uznania, że układ narusza dobre obyczaje; przypadek taki będzie jednak tylko rzadkim wyjątkiem; zakwestionowanie układu przez inspektora może przybrać dwojaką postać; jeżeli zakwestionowane są tylko jakieś przepisy drugorzędne, wówczas inspektor może dokonać wpisu bez postanowień wadliwych; jeżeli jednak przypuszczać należy, iż bez postanowień, dotkniętych nieważnością, strony nie byłyby układu zawarły, wówczas inspektor zawiesza rejestrację całego układu; zawieszając rejestrację, inspektor wzywa uczestników do poczynienia w układzie odpowiednich zmian; dopełnienie tych zmian oczywiście doprowadza do rejestracji układu w brzmieniu zmienionym; natomiast jeżeli uczestnik się upiera przy brzmieniu niezmienionym, wówczas może zwrócić się do inspektora pracy z żądaniem skierowania sprawy do sądu; sprawę rozpatruje sąd pracy, a tam gdzie sądu pracy brak — sąd okręgowy (art. 27).

Art. 14 [50]**. (1) Układ zbiorowy pracy, zawarty na czas nieoznaczony, lub poszczególne** [51]**) postanowienia takiego układu, dotyczące pracowników fizycznych, mogą być wypowiedziane przez każdego z jego uczestników w terminie co najmniej jednomiesięcznym, dotyczące zaś pracowników umysłowych w terminie co najmniej trzymiesięcznym.**

(2) Układ zbiorowy pracy, zawarty na czas oznaczony [52]**), którego wygaśnięcie nie zostało zapowiedziane przez żadnego z uczestników na jeden miesiąc przed**

upływem jego terminu, uważany jest za przedłużony na czas nieoznaczony, chyba, że strony postanowiły inaczej.

50) Problemy związane z wygaśnięciem układu zbiorowego wymagają rozróżnienia przypadków, gdy układ był zawarty na czas określony (oznaczony) i gdy układ jest zawarty na czas nieoznaczony. Układ na czas nieoznaczony może być wypowiedziany w terminie miesięcznym, układ dla pracowników umysłowych w terminie trzymiesięcznym.

51) Ustawa w tym punkcie wprowadza wyjątek od ogólnej zasady prawa cywilnego, dopuszcza bowiem, że można wypowiedzieć tylko pewien punkt układu, gdy pozostała część układu nadal pozostaje w mocy; natomiast w normalnych stosunkach cywilnych konieczne jest wypowiedzenie całości umowy (art. 272 Kod. Zob.). Wprowadzona tu koncepcja ma na celu umożliwienie pozostawienia w mocy części układów zbiorowych, które nie zostały wypowiedziane. Pamiętać tu należy, iż wypowiedzenie pewnego przepisu z układu zbiorowego w praktyce i formalnie nie pozbawia mocy wiążącej indywidualnych umów o pracę, lecz jedynie uprawnia pracodawcę do zmiany za wypowiedzeniem odpowiednich umów o pracę w tym jednym punkcie, który w układzie zbiorowym wygasł wskutek wypowiedzenia.

52) Odnośnie układów zbiorowych pracy, zawartych na czas oznaczony, ustawa wprowadza doniosłe odstępstwo od ogólnych zasad prawa cywilnego; w myśl tych zasad umowa, zawarta na czas oznaczony, automatycznie wygasa zawsze z upływem terminu; tymczasem w odniesieniu do układów zbiorowych pracy, skoro konieczne jest jak najdłuższe utrzymywanie w mocy tych układów w interesie utrzymania spokoju społecznego — ustawa przewiduje, iż układ, zawarty na czas oznaczony, wygasa tylko wówczas, jeżeli na miesiąc przed upływem jego terminu wygaśnięcie układu zostało zapowiedziane przez któregokolwiek z uczestników — w przeciwnym razie układ uważany jest za przedłużony na czas nieoznaczony; w tym przypadku wystarczy więc zapowiedzenie wygaśnięcia układu przez jednego tyl-

ko uczestnika, aby cały układ zawarty na czas oznaczony — wygasł. Ustawa nadaje jednak temu postanowieniu charakter dyspozycyjny i pozwala stronom umówić się co do innego sposobu wygaśnięcia układu.

Zapowiedzenie wygaśnięcia nie jest potrzebne w przypadku art. 16 ust. (2) pkt. 1.

Art. 15. (1) Wypowiedzenie (art. 14 ust. (1)) lub zapowiedzenie wygaśnięcia (art. 14 ust. (2)) układu zbiorowego pracy przez wszystkich uczestników, stanowiących jedną stronę, powoduje po upływie okresu wypowiedzenia lub zapowiedzenia, całkowite rozwiązanie układu.

(2) Wypowiedzenie lub zapowiedzenie wygaśnięcia układu zbiorowego pracy przez jednego z uczestników danej strony zwalnia od wykonywania układu zbiorowego pracy tylko tego uczestnika [53]).

53) Istotną komplikację stanowi w zakresie wygaśnięcia układu okoliczność, iż układ jest zawierany z reguły przez kilku uczestników z każdej ze stron pracodawców i pracowników. Gdy więc układ jest wypowiedziany bądź przez wszystkich uczestników ze strony pracodawców, bądź przez wszystkich uczestników ze strony pracowniczej — wówczas następuje oczywiście całkowite rozwiązanie układu. Gdy jednak wypowiedzenia dokona tylko jeden lub kilku uczestników danej strony — ale nie wszyscy — wówczas układ pozostaje w mocy w odniesieniu do pozostałych uczestników, a zwolniony od układu jest tylko uczestnik, który układ wypowiedział.

Art. 16. (1) Zwolnienie członków związku (zrzeszenia, stowarzyszenia) od wykonywania układu zbiorowego pracy następuje od dnia, w którym układ przestaje obowiązywać związek.

(2) W przypadku rozwiązania pracowniczego związku zawodowego (stowarzyszenia) przed upływem terminu mocy wiążącej układu zbiorowego pracy, układ ten obowiązuje nadal:

1) jeżeli układ był zawarty na czas oznaczony — aż do upływu terminu,

2) jeżeli układ był zawarty na czas nieoznaczony — aż do upływu okresu wypowiedzenia przez uczestników ze strony pracodawców.

(3) Wypowiedzenie układu zbiorowego pracy w przypadku, oznaczonym w ust. (2) pkt. 2), powinno być wpisane do rejestru.

(4) Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej, wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych ustali tryb zawiadamiania uczestników układu zbiorowego pracy przez inspektora pracy, rejestrującego układ, o rozwiązaniu związku[54]) *).

54) Układ wiąże nie tylko uczestników, lecz również i tzw. związanych czyli członków związku, będącego uczestnikiem układu, a nawet i niezrzeszonych, którzy pracują na warunkach układu. Zwolnienie członków związku od wykonywania układu następuje oczywiście od dnia, w którym układ przestaje obowiązywać związek.

Mogą tu jednak wyniknąć dwojakiego rodzaju komplikacje, a mianowicie rodzić się może pytanie, co się dzieje w przypadku, gdy członek związku, będącego uczestnikiem układu, występuje z tego związku oraz w przypadku, gdy cały związek ulega rozwiązaniu. Otóż w obu tych przypadkach nie może być analogicznie potraktowana sytuacja pracodawców i pracowników. Ustęp (1) art. 16 dotyczy zarówno związków pracodawców jak i pracowników, natomiast art. 16 ust. (2) dotyczy tylko związku pracowniczego; analogiczne kwestie dotyczące pracodawców rozstrzygnięte są w art. 18. Identyczność warunków pracy w zakładzie pracy dla pracowników zrzeszonych i pracowników niezrzeszonych uświęcona przez ustawę (art. 5) powoduje, że wystąpienie poszczególnego pracownika ze związku pracowniczego w niczym nie wpływa na jego sytuację, jak długo pra-

*) Patrz str. 130.

cownik nadal pracuje w zakładzie na warunkach przewidzianych w układzie zbiorowym. Natomiast komplikacja zachodziłaby w przypadku rozwiązania pracowniczego związku zawodowego przed upływem terminu mocy wiążącej układu. Rozróżnić tu należy dwie sytuacje. Jeżeli układ był zawarty na czas oznaczony, rozwiązanie związku nie wpływa na skuteczność układu i w tym przypadku układ trwa, aż do upływu terminu — po czym wygasa automatycznie bez potrzeby dokonywania zapowiedzenia wygaśnięcia. Natomiast jeżeli układ jest zawarty na czas nieoznaczonń, wówczas pozostawienie układu w mocy po rozwiązaniu związku zawodowego tworzy szczególną sytuację — układ trwa pomimo, iż znika uczestnik i jedyny gwarant układu. Pozostawienie układu w mocy w tym przypadku jest częściowo z korzyścią dla pracodawcy, gdyż po stronie pracowniczej nie ma nikogo, kto mógłby układ taki wypowiedzieć, zaś pracodawca zachowuje swobodę utrzymywania w mocy układu tak długo, jak długo leży to w jego interesie. Mogłoby więc być słusznym, aby w przypadku, gdy układ zawarty jest na czas nieoznaczony, traktować rozwiązanie związku zawodowego za wypowiedzenie układu.

Ustawodawca uznaje jednak za słuszne inne rozwiązanie tego zagadnienia, przy czym słusznie spodziewa się, że w razie rozwiązania związku po pewnym czasie powstanie nowy związek, który układ podtrzyma. Jest donioślejszym, aby w przypadku rozwiązania związku zawodowego — nie następowało pogarszanie warunków pracy. Toteż układ trwa nadal nawet po rozwiązaniu związku, jednak może być jednostronnie wypowiedziany do rejestru.

Zaznaczyć trzeba, że przepis ten dotyczy przypadku rozwiązania całego związku, a więc likwidacji osoby prawnej, natomiast nie ma zastosowania, gdy ulega zawieszeniu oddział związku, bo w tym przypadku osoba prawna istnieje nadal (a więc obowiązuje nadal i układ zbiorowy).

Art. 17. (1) Wypowiedzenie lub zapowiedzenie wygaśnięcia układu zbiorowego pracy będzie uważane za dokonane nazajutrz po dniu, w którym inspektor pracy,

rejestrujący układ zbiorowy pracy, otrzyma dowód wysłania do wszystkich uczestników pism, zawierających wypowiedzenie lub zapowiedzenie.

(2) W razie wypowiedzenia lub zapowiedzenia wygaśnięcia układu zbiorowego pracy przez jednego z uczestników, każdy z pozostałych może w ciągu siedmiu dni od daty złożenia wypowiedzenia lub zapowiedzenia inspektorowi pracy (ust. (1)) przyłączyć się do pierwszego wypowiedzenia lub zapowiedzenia na ten sam termin [55]).

55) Przepis tego artykułu ma znaczenie techniczne; chodzi o to, aby nie było żadnych wątpliwości, jak należy układ wypowiedzieć lub zapowiedzieć jego wygaśnięcie.

Uczestnik, który pragnie rozwiązania układu winien więc we właściwym teminie wysłać listami poleconymi lub za pokwitowaniem wypowiedzenia lub zapowiedzenia, a pokwitowania dowodowe winien złożyć do rejestru inspektorowi pracy, u którego układ jest zarejestrowany.

Wysłanie winno być dokonane *na 2 dni przed terminem* i tegoż dnia należy inspektorowi złożyć pokwitowania; wówczas wypowiedzenie lub zapowiedzenie będzie uważane za dokonane nazajutrz, a więc na dzień przed terminem, a więc w czasie właściwym.

Otrzymanie wypowiedzenia lub zapowiedzenia w tym przypadku przez poszczególnego uczestnika po terminie nie będzie przeszkodą do uznania wypowiedzenia lub zapowiedzenia za skuteczne.

Jest ważnym stwierdzenie, że wypowiedzenie lub zapowiedzenie należy wysłać *wszystkim* uczestnikom, a więc nie tylko uczestnikom strony przeciwnej; związek zawodowy winien więc wypowiedzenie lub zapowiedzenie wysłać nie tylko uczestnikom pracodawcom, ale i innym związkom zawodowym — uczestnikom układu.

Umożliwi to praktyczne wykorzystanie przepisu art. 17 ust. (2) o przyłączeniu się do wypowiedzenia lub zapowiedzenia na pierwotny termin.

Art. 18. (1) W razie wystąpienia pracodawcy ze zrzeszenia (stowarzyszenia), które zawarło układ zbiorowy pracy, układ ten wiąże pracodawcę tak długo, jak długo jest nim związane zrzeszenie (stowarzyszenie) pracodawców, do którego pracodawca uprzednio należał.

(2) W razie rozwiązania zrzeszenia (stowarzyszenia) pracodawców, będącego uczestnikiem układu, poszczególni pracodawcy, członkowie rozwiązanego zrzeszenia, stają się samodzielnymi uczestnikami układu[56]).

56) Pracodawca — jak wyraził się niegdyś jeszcze Adam Smith — jest sam dla siebie koalicją, czyli wystąpienie przez pracodawcę ze związku pracodawców, będącego uczestnikiem układu nie powinno zwalniać go od więzów ciążących na nim z powodu treści układu. Również w przypadku, gdy następuje rozwiązanie związku pracodawców układ nie powinien upadać, lecz powinien przejść na poszczególnych pracodawców, którzy w przypadku tym winni się stać sami samodzielnymi uczestnikami układu. Zagadnienie to przez kodeks zobowiązań nie jest wyraźnie rozstrzygnięte. Kodeks postanawia, że układ wiąże związek i członków związku, można więc z przepisu tego wnioskować, iż z chwilą wystąpienia ze związku, członek staje się zwolniony od obowiązków, wynikających z układu (w kwestii tej Józef Bloch jest odmiennego zdania — p. Kodeks Pracy. III wydanie, str. 165). O ile rozwiązanie kodeksowe nie jest słuszne, o tyle z drugiej strony liczyć się należy z okolicznością, iż pracodawca, który staje się samoistnym uczestnikiem układu wskutek wystąpienia ze związku pracodawców, mógłby być uprawniony tak, jak każdy inny samoistny uczestnik, do wypowiedzenia układu zbiorowego.

Organizacje pracownicze obawiały się jednak, że pracodawcy będą umyślnie występować ze związku pracodawców, aby wypowiadać układy zbiorowe; niebezpieczeństwo to nie zachodziłoby tylko w przypadku, gdy nastąpiłoby objęcie outsiderów układem zbiorowym przez nadanie układowi mocy powszechnie obowiązującej w myśl art. 21.

Stąd wynikła formuła art. 18 ust. 1 ustawy; pracodawca, występujący ze związku, będącego uczestnikiem układu — jest w sytuacji szczególnej — nie brał on bezpośrednio udziału w zawarciu układu, lecz jedynie za pośrednictwem władz związku stał się układem związany i byłoby niecelowym, aby przyznać mu w przypadku wyjścia ze związku większe prawa, aniżeli uprawnienia innych pracodawców, którzy do związku nadal należą. Po wyjściu ze związku ciąży więc nadal na tym pracodawcy ten szczególny serwitut, wynikający z układu zbiorowego, obowiązującego związek.

Oczywiście pociąga to skutki natury szczególnej: trwanie układu zbiorowego zależy w tym przypadku tylko od związku pracodawców, natomiast pracodawca, który wystąpił ze związku nie ma żadnego wpływu na losy układu; w dalszej konsekwencji uchwała prywatno-prawnego związku pracodawców co do utrzymania w mocy układu wiąże również pracodawcę, nie będącego członkiem tego związku pracodawców wskutek wystąpienia.

Przepis ten jest wyrazem tendencji ustawodawcy do popierania organizacyj pracodawców i pogarszania sytuacji tych pracodawców, którzy ze związku chcieliby wystąpić.

Wyjątkowy charakter tego przepisu wymaga zastosowania wykładni możliwie ścieśniającej — jeżeli więc w wyniku wypowiedzenia lub zapowiedzenia wygaśnięcia miałby ulec zmianie chociażby jeden przepis układu, gdy pozostała część układu obowiązywałaby nadal — to jednak już przepis art. 18 ust. (1) nie miałby zastosowania, gdyż nie byłby to już nadal „układ ten" lecz układ inny — albowiem zmieniony.

Art. 19. Układ zbiorowy pracy może być rozwiązany za zgodą wszystkich uczestników przed terminem i bez zachowania obowiązującego okresu wypowiedzenia lub zapowiedzenia jego wygaśnięcia.

Art. 20. (1) W stosunku do układu zbiorowego pracy, zawartego na czas oznaczony, rozjemca (art. 25) mo-

że na wniosek jednego z zainteresowanych, po wysłuchaniu uczestników układu, orzec zwolnienie go od uczestnictwa w układzie przed upływem jego terminu, jeżeli według zasad dobrej wiary i po rozważeniu interesów stron uzna to za niezbędne:

1) z powodu wyraźnego uchybienia postanowieniom układu przez któregokolwiek z jego uczestników, stanowiących stronę przeciwną,

2) z powodu znacznej zmiany ogólnych warunków gospodarczych od daty zawarcia układu, czego strony nie mogły przewidzieć.

(2) Odpis tego orzeczenia powinien być z urzędu przesłany inspektorowi pracy, który układ zarejestrował, celem ujawnienia w rejestrze [57]).

57) Przepis tego artykułu łączy dwie kwestie różne, wymagające — każda osobnego omówienia.

Układ jest aktem wielostronnym, gdyż zawiera go wielu uczestników podzielonych na dwie strony — pracodawców i pracowników. Dlatego nie jest możliwe automatyczne stosowanie przepisów art. 250—253 Kod. Zob. o „skutkach niewykonania zobowiązań wzajemnych". Ponadto celem ustawodawstwa o układach jest dążenie do utrzymywania ich w mocy jako narzędzia szerzącego pokój społeczny; zerwanie układu prawie nigdy nie leży też w interesie strony pracowniczej, która z reguły w ramach formalnego wypowiedzenia potrafi zmieścić swoje interesy. Dlatego odrzucona została w tym punkcie podstawowa Zasada Kodeksu, sięgająca zresztą jeszcze prawa rzymskiego: „jeżeli jedna ze stron dopuści się zwłoki w wykonaniu zobowiązania wzajemnego, druga strona może według swego wyboru, albo dochodzić wykonania zobowiązania i odszkodowania za zwłokę albo wyznaczyć drugiej stornie odpowiedni termin do wykonania z zastrzeżeniem, że po bezskutecznym upływie wyznaczonego terminu od umowy odstępuje" — ustawa o układach nie pozwala uczestnikowi samemu odstąpić od układu z powodu niesumienności strony przeciw-

nej — przedtem winien uczestnik fakty tej niesumienności poddać ocenie specjalnego rozjemcy, który dopiero może uczestnika zwolnić od układu.

Rozjemstwo w tym zakresie nie ma nic wspólnego z rozjemstwem normalnym w załatwianiu zatargów zbiorowych pracy — o ile w rozjemstwie zwykłym chodzi o ustalenie na *przyszłość* warunków pracy, o ile w tym przypadku chodzi o rozważenie prawnej dopuszczalności rozwiązania układu zbiorowego przed terminem jego wygaśnięcia.

O ile pierwszy przypadek (art. 20 ust. (1) pkt. 1) stanowi swoisty wyjątek, o tyle przypadek drugi (pkt. 2) stanowi parafrazę art. 269 Kod. Zob., który przewiduje też możliwość sądowego rozwiązania umowy z powodu wypadków nadzwyczajnych; różnice są dwie: gdy w myśl art. 269 Kod. Zob. sąd może zmienić treść świadczenia — w myśl art. 20 ustawy o układach, rozjemca może tylko zwolnić uczestnika od uczestnictwa w układzie; ponadto gdy art. 269 Kod. Zob. ma zastosowanie tylko w wypadkach nadzwyczajnych (wojna, zaraza, klęski żywiołowe) — art. 20 ust. (1) pkt. 2 może być stosowany w przypadkach „znacznej zmiany ogólnych warunków gospodarczych... czego strony nie mogły przewidzieć“; należy tu jednak położyć nacisk na wyraz „*ogólnych* warunków gospodarczych“, a więc lokalnie ujemne położenie danego zakładu pracy nie stanowi dostatecznego powodu do rozwiązania układu przed terminem.

Układy zbiorowe stanowią normy o wielkiej doniosłości gospodarczej. Normują one stosunki społeczne często na dłuższy przeciąg czasu, gdy jednak zmienność układu warunków gospodarczych może narzucać z nieodpartą koniecznością potrzebę przeprowadzenia doraźnej rewizji. Przepis art. 20 jest więc swoistą „klapą bezpieczeństwa“ na wypadek konieczności uelastycznienia układu zbyt sztywnego.

Zaznaczyć należy, że o ile rozwiązanie układu z winy drugiej strony nie może być dokonane w myśl art. 20 z mocy prawa, o tyle jednak przepis ten nie wyklucza możli-

wości umieszczenia w tekście układu warunku rozwiązującego jako jednej z klauzul umownych.

Art. 21 [58]. (1) Jeżeli układ zbiorowy pracy posiada gospodarczo przeważające [59] znaczenie w gałęzi pracy [60], objętej układem, na obszarze, dla którego układ ten został zawarty, Minister Opieki Społecznej może na wniosek jednego z uczestników układu, albo na wniosek zainteresowanego związku lub zrzeszenia (stowarzyszenia) [61], po uprzednim podaniu tego do wiadomości zainteresowanym, nadać mu w całości lub w części w drodze zarządzenia moc powszechnie obowiązującą na całym, objętym przez układ, obszarze, lub na jego części, na której układ uzyskał przeważające znaczenie.

(2) Jeżeli chodzi o nadanie mocy powszechnie obowiązującej układowi zbiorowemu, który ma objąć przemysły: węglowy, naftowy i rafinerie naftowe, włókienniczy, hutniczy i kopalnictwo rudy, zarządzenie o nadaniu mocy powszechnie obowiązującej wydaje Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu.

(3) Układowi zbiorowemu pracy, który ma objąć zakłady i wytwórnie, podlegające władzom wojskowym, nadaje moc powszechnie obowiązującą Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Spraw Wojskowych.

(4) Zarządzenie o nadaniu układowi zbiorowemu pracy mocy powszechnie obowiązującej zobowiązuje od daty jego wejścia w życie wszystkich pracodawców i pracowników do stosowania układu zbiorowego pracy do umów o pracę w gałęziach pracy i na obszarach, objętych układem [62].

(5) Szczegółowe przepisy o trybie postępowania przy nadawaniu mocy powszechnie obowiązującej układowi zbiorowemu pracy zostaną określone w drodze

rozporządzenia z uwzględnieniem osobnych postanowień, dotyczących zakładów rzemieślniczych *).

58) Przepisy o układzie zbiorowym z mocą powszechnie obowiązującą nadają mu charakter wyraźnej normy prawa publicznego bezwzględnie obowiązującej na równi z rozporządzeniami i ustawami; o treści prawnej tego aktu patrz uwagę 62; na tle nadawania mocy powszechnie obowiązującej wynika dość często następujące nieporozumienie: sądzi się, iż układ może być rozciągnięty na inny obszar aniżeli ten, dla którego układ był zawarty — tak jednak nie jest. Nadanie mocy powszechnie obowiązującej dotyczyć może albo całego obszaru, objętego przez układ, albo tej części obszaru, na której układ uzyskał przeważające znaczenie. Nadanie mocy może nastąpić w przypadku jeżeli układ posiada gospodarczo przeważające znaczenie w odpowiedniej gałęzi pracy na obszarze, dla którego układ został zawarty. Przez nadanie mocy powszechnie obowiązującej układ obowiązuje wszystkich pracodawców i pracowników, którzy są przez to zmuszeni do stosowania układu do umów o pracę w gałęziach pracy i na obszarach, objętych układem. O znaczeniu gospodarczym tego aktu — patrz uzasadnienie rządowe projektu ustawy.

59) Pojęcie „przeważającego gospodarczo znaczenia" nie jest dokładnie przez ustawę określone i ocena, czy przewaga taka zachodzi, należy do każdorazowej oceny Ministra Opieki Społecznej; jednak na tle tego pojęcia stosowanego w praktyce polskiej w województwach zachodnich na tle przepisu § 1 rozp. niem. z 23.XII.1918 r. utarły się pewne zasady i obecnie nie budzi ono na ogół większych wątpliwości; „przewaga", o którą tu chodzi, musi występować w zakresie różnych elementów gospodarczych: przewaga musi więc występować zarówno w stosunku liczebnym pomiędzy liczbą zakładów, objętych układem, a liczbą zakładów, pozostających poza układem, w stosunku liczebnym

---

*) Patrz str. 106.

pomiędzy ilością robotników, objętych układem, a ilością robotników, zatrudnionych w zakładach, pozostających poza układem; nie jest też bez znaczenia stosunek ilościowy i wartościowy produkcji zakładów obu grup itd.; ocena, czy zachodzi więc „przewaga gospodarcza", dokonywana jest po uwzględnieniu wszystkich wskazanych przesłanek gospodarczych; ocena ta nie podlega kontroli w drodze skargi do N. T. A., o ile dopełniony był wymóg formalny, a mianowicie nastąpiło stwierdzenie, że przewaga gospodarcza istotnie ma miejsce.

60) Patrz uwaga 43.

61) A więc również organizacja, która nie jest uczestnikiem układu, może wystąpić z wnioskiem o nadanym układowi mocy powszechnie obowiązującej.

62) Przepis ten określa skutek prawny nadania układowi mocy powszechnie obowiązującej; istota tego aktu polega jedynie na tym, iż wola organu władzy, znajdująca wyraz w zarządzeniu Ministra, zastępuje położenie podpisu na układzie przez poszczególnego pracodawcę; z tego jednak nie należy wnioskować, iż w wyniku nadania mocy układ zaczyna inaczej obowiązywać i pociągać inne skutki, aniżeli opisane w art. 7 ustawy; wyrazy „zarządzenie... zobowiązuje... wszystkich pracodawców i pracowników do stosowania układu..." oznacza więc jedynie przymus podporządkowania bez żadnych akcesów, płynących z woli zainteresowanych; nadanie mocy dotyczy tylko części „normatywnej" układu, a więc tej części, która zawiera klauzule oddziaływujące na treść umów indywidualnych (art. 1 ust. (1) pkt. 1); nie podlegają więc przymusowemu narzuceniu w tym trybie normy układu o charakterze obligatoryjnym (art. 1 ust. (1) pkt. 2) (patrz uwagę 7).

Art. 22. (1) Moc powszechnie obowiązująca układu zbiorowego pracy lub poszczególnych jego postanowień, nadana w sposób przewidziany w art. 21, ustaje [63]).

1) przy układzie zbiorowym pracy na czas oznaczony — wraz z upływem terminu, na jaki był zawarty,

2) przy układzie zbiorowym pracy na czas nieoznaczony — w razie wypowiedzenia przez wszystkich uczestników jednej ze stron.

(2) Ponadto moc powszechnie obowiązująca układu zbiorowego pracy ustaje:

1) w przypadku, przewidzianym w art. 19,

2) w razie zwolnienia wszystkich uczestników jednej ze stron w trybie art. 20 od uczestnictwa w układzie zbiorowym pracy,

3) w razie nadania przez Ministra Opieki Społecznej mocy powszechnie obowiązującej późniejszemu układowi zbiorowemu pracy na obszarze i w zakresie obowiązywania poprzedniego układu zbiorowego pracy.

(3) Minister Opieki Społecznej wydaje zbiór układów zbiorowych pracy i orzeczeń rozjemczych z mocą powszechnie obowiązującą oraz związanych z tymi aktami zarządzeń i obwieszczeń; szczegółowy wykaz aktów prawnych, podlegających ogłoszeniu w tym zbiorze, ustali rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości *).

63) Właśnie wskutek tego, iż moc powszechnie obowiązująca układu nie jest czymś od układu oderwanym, lecz stanowi jedynie rozszerzenie zasięgu układu na pracodawców niezrzeszonych — wynika, iż wygaśnięcie układu całkowite lub częściowe automatycznie pociąga wygaśnięcie jego mocy powszechnie obowiązującej.

Jednak wypowiedzenie układu tylko przez jednego lub niektórych uczestników układu jednej ze stron nie pozbawia układu mocy powszechnie obowiązującej — jak długo po każdej ze stron pozostaje chociażby tylko jeden uczestnik (wynika to z wykładni wyrazów „wszystkich uczestników jednej ze stron“, użytych w art. 22 ust. (1) pkt. 2).

Art. 23. Pracodawca lub pracownik, związany układ-

---

*) Patrz str. 132.

dem, jest odpowiedzialny tylko osobiście za szkodę, powstałą z niewykonania obowiązku, wynikającego dla niego, jako pracodawcy lub pracownika, z układu zbiorowego pracy [64]).

64) Przepis ten daje możność wysnucia jeszcze jednej cechy charakterystycznej układu zbiorowego.

Układ w jego części normatywnej sam przez się nie stanowi podstawy do wysuwania jakichkolwiek roszczeń ze strony pracodawców i pracowników — daje natomiast podstawę do roszczeń poprzez indywidualne umowy o pracę. Jeżeli pracodawca nie stosuje układu do poszczególnych pracowników, nie można wystąpić do niego z jakimś ogólnym roszczeniem o odszkodowanie, natomiast wolno jedynie domagać się, aby zastosował układ do umów o pracę z poszczególnymi pracownikami.

Dotyczy to w równej mierze pracodawcy — samoistnego uczestnika układu jak i pracodawcy, który samoistnym uczestnikiem nie jest, jest natomiast członkiem związku, który jest uczestnikiem układu.

Poza tym poszczególny pracodawca lub pracownik nie odpowiada za niewykonanie układu z tytułu członkostwa w związku pracodawców lub pracowników; jeżeli więc organizacja narusza układ — nie można występować z roszczeniem przeciwko jej członkom pracodawcom lub pracownikom o odszkodowanie.

Czy można w tym przypadku występować z roszczeniem o odszkodowanie przeciwko organizacji jako takiej — może być kwestią sporną. Sądzimy, że o naruszenie części normatywnej układu (art. 1 ust. (1) pkt. 1) przeciwko organizacji występować nie można, gdyż te zobowiązania ciążą na poszczególnych pracodawcach i pracownikach, natomiast w zakresie części obligatoryjnej układu (art. 1 ust. (1) pkt. 2) organizacja ponosi odpowiedzialność cywilną za niedopełnienie układu.

Art. 24. W razie niewykonania warunków umów indywidualnych, do których stosują się postanowienia

układu zbiorowego pracy, w sporze sądowym pełnomocnikiem pracownika — członka związku (stowarzyszenia) zawodowego — może być przedstawiciel związku (stowarzyszenia), upoważniony przez związek (stowarzyszenie) do występowania przed sądem [65]**.**

65) Przepis ten ma charakter instrukcyjny, gdyż nie tworzy nowej zasady prawnej, natomiast w innej formie powtarza zasady prawa o sądach pracy: „pełnomocnikiem strony przed sądem pracy oraz przed sądem okręgowym może być... przedstawiciel stowarzyszenia zawodowego, którego strona jest członkiem, upoważniony przez stowarzyszenie do występowania przed sądem pracy...“ (art. 21), „w miejscowościach, które nie należą do okręgu żadnego sądu pracy, sprawy rozstrzygają sądy grodzkie... stosuje się... co do zastępstwa stron przez pełnomocników — art. 21...“ (art. 3 § 1).

Powtórzenie tych zasad ma na celu zwrócenie uwagi, że związek, który jest uczestnikiem układu, jest przez swoich przedstawicieli uprawniony do występowania przed sądem z pozwami pracowników o zastosowanie układu, jeżeli układ został naruszony.

Pomiędzy art. 24 ustawy o układach a art. 21 prawa o sądach pracy zachodzi jedna tylko charakterystyczna różnica — prawo o sądach pracy jest ustawą procesową o charakterze „parytatywnym“ w tym znaczeniu, iż obie strony pracodawców i pracowników traktuje równorzędnie w związku z tym cytowany przepis art. 21 prawa o sądach pracy dotyczy zarówno pracodawców jak i pracowników, natomiast ustawa o układach jest ustawą ochronną i dlatego uprawnienie z art. 24 zastrzega tylko na rzecz pracowników; nie posiada to zresztą, poza znaczeniem symbolicznym, znaczenia praktycznego.

Przepis art. 24 nasuwa wątpliwość, czy pełnomocnik pracownika, przewidziany w tym przepisie, jest uprawniony do wniesienia kasacji do Sądu Najwyższego. Kwestia ta jest sporna, wydaje się jednak, że przypuszczenie takie było by

zbyt daleko idące. Uprawnienie do wniesienia kasacji przysługuje tylko adwokatowi z uwagi na posiadane przez niego kwalifikacje. Odnośny przepis art. 86 Kodeksu Postępowania Cywilnego jest kategoryczny, uczynienie wyjątku od tego przepisu musiałoby być zupełnie wyraźne. Art. 24 wyraźnej intencji uczynienia takiego wyjątku nie zawiera i dlatego wypowiedzieć się należy za stanowiskiem, że pełnomocnik pracownika, działający z mocy tego przepisu, nie korzysta z uprawnienia do wniesienia skargi kasacyjnej do Sądu Najwyższego.

Art. 25. (1) Rozjemcą w rozumieniu art. 20 jest sąd polubowny, ustanowiony przez uczestników układu zbiorowego pracy, lub organ, przewidziany w przepisach prawnych do rozstrzygania sporów, wynikających w związku z układami zbiorowymi pracy.

(2) Jeżeli ani przepisy prawne, ani postanowienia układu zbiorowego pracy nie przewidują rozjemcy szczególnego, uprawnienia, przewidziane w art. 20, wykonywa osobna komisja pod przewodnictwem inspektora pracy i z udziałem przedstawicieli stron, która rozstrzyga ostatecznie. Szczegółowe przepisy o składzie i trybie postępowania tej komisji wydaje w drodze rozporządzenia Minister Opieki Społecznej [66]) *).

66) Jak wskazaliśmy w uwadze 57, nie chodzi w danym przypadku o rozjemstwo w zatargach zbiorowych pracy, lecz o czynność szczególnego zaufania, której zadaniem jest ocena prawna całokształtu sytuacji i celem orzeczenie, czy układ może być rozwiązany przed terminem.

Do czynności tej powołane są poniższe organa:

a) sąd polubowny ustanowiony przez uczestników układu;

b) jeżeli takiego sądu polubownego nie ma, komisja rozjemcza do załatwiania zatargów zbiorowych pracy; mo-

---

*) Patrz str. 118.

że to być zarówno komisja pojednawczo-rozjemcza działająca na mocy niemieckiego rozp. z 23.XII.1918 r. jak i komisja rozjemcza powołana specjalnie w myśl rozp. Pr. Rzpl. z dn. 27.X.1933 r.;

c) jeżeli również komisji rozjemczej nie ma — wówczas zadanie to spełni komisja osobna powołana w trybie art. 25 ust. (2).

Art. 26. (1) Układ zbiorowy pracy może poddać pod rozstrzygnięcie sądu polubownego lub instytucji rozjemczej, powołanej przez układ, zarówno spory o wykonanie układu między jego uczestnikami, jak i spory ze stosunku pracy o wykonanie postanowień układu między poszczególnymi pracodawcami i pracownikami; w przypadkach tych stosuje się art. 37 prawa o sądach pracy [67].

(2) Spory między uczestnikami układu zbiorowego pracy o wykonanie układu, nie poddane pod rozstrzygnięcie polubowne w trybie, określonym w ust. (1), rozstrzygają sądy pracy, na zasadach, przewidzianych w prawie o sądach pracy, jednak bez względu na wartość przedmiotu sporu; właściwość sądu pracy określa siedziba inspektora pracy, który układ zarejestrował.

67) Przepis ten wymienia dwie kategorie sporów, a mianowicie:

a) spory pomiędzy poszczególnymi pracodawcami a pracownikami („spory ze stosunku pracy“) na tle układu zbiorowego oraz

b) spory pomiędzy uczestnikami, którzy nie są pracodawcami ani pracownikami — czyli pomiędzy organizacjami pracodawców i pracowników.

Co do sporów ad a) prawo o sądach pracy w cytowanym art. 37 stanowi:

„Art. 37 § 1. Strony mogą zawrzeć umowę o poddanie istniejącego już sporu, należącego do właściwości sądu pracy, pod rozstrzygnięcie sądu polubownego lub instytucji

rozjemczej, powołanej przez układ zbiorowy. W układzie zbiorowym można poddać pod rozstrzygnięcie polubowne również spory przyszłe.

§ 2. W przypadku, przewidzianym w § 1, sądem państwowym w rozumieniu art. 560 kodeksu postępowania cywilnego jest sąd pracy".

Otóż przepis ten dotyczył w pierwotnej postaci tylko sporów pomiędzy pracodawcami a pracownikami (wymienionych ad a), czyli należących do właściwości sądu pracy. Obecnie art. 26 ust. (1) ustawy o układach rozciąga ten przepis i na spory międzyorganizacyjne na tle układów (wymienione ad b).

Co więcej art. 26 ust. (2) te właśnie, w istocie cywilne spory międzyorganizacyjne powierza do rozstrzygania sądom pracy, których właściwość materialna zostaje w ten sposób rozszerzona na nową kategorię sporów.

Art. 27. (1) W przypadkach, przewidzianych w art. 13 ust. (4), sąd pracy orzeka w komplecie, składającym się z przewodniczącego i dwóch ławników (art. 14 prawa o sądach pracy).

(2) W miejscowościach, w których nie ma sądu pracy, orzeka w tych sprawach sąd okręgowy w składzie 3 sędziów; jeżeli jednak w okręgu tego sądu okręgowego znajduje się sąd pracy — orzeka sąd okręgowy w składzie jednego sędziego i 2 ławników — pracodawcy i pracownika (art. 14 prawa o sądach pracy) [68]).

68) Pozornie skomplikowany ten przepis ma za zadanie przewidzieć różne sytuacje, jakie mogą zajść w związku z okolicznością, że sądy pracy nie działają w wielu miejscowościach.

Mogą bowiem zachodzić trzy przypadki:

a) sąd pracy w odpowiedniej miejscowości jest — wówczas ma zastosowanie przepis art. 27 ust. 1;

b) sądu pracy w danej miejscowości nie ma, jednak

istnieje w miejscowości okolicznej sąd pracy, wskutek czego sąd okręgowy właściwy dla danej miejscowości posiada komplety ławnicze (np. Pruszków nie posiada sądu pracy, jednak sąd okręgowy w Warszawie, który jest dla Pruszkowa właściwy — posiada komplety ławnicze, bo w Warszawie jest sąd pracy); w tym przypadku orzeka komplet ławniczy sądu okręgowego;

c) gdy jednak sądu pracy nie ma, a właściwy sąd okręgowy nie posiada kompletów ławniczych — wówczas orzeka komplet złożony z 3-ch sędziów w sądzie okręgowym.

Art. 28. Do czasu wydania przepisów, normujących zawieranie układów zbiorowych pracy dla robotników rolnych, wyłączenie, zawarte w art. 2 ust. (3) ustawy niniejszej, obejmuje:

1) na obszarze województw: warszawskiego, łódzkiego, lubelskiego, kieleckiego, białostockiego, wileńskiego, nowogródzkiego, poleskiego, wołyńskiego, krakowskiego, lwowskiego, stanisławowskiego, tarnopolskiego i cieszyńskiej części województwa śląskiego — robotników rolnych, których dotyczy ustawa z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr 90, poz. 706) w brzmieniu obowiązującym,

2) na obszarze województw: poznańskiego i pomorskiego — robotników rolnych, których, dotyczy rozporządzenie z dnia 15 czerwca 1919 r. o urządzeniu inspektoratu pracy w rolnictwie i o załatwianiu zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Tygodnik Urzędowy Komisariatu Naczelnej Rady Ludowej z r. 1919 Nr 31, poz. 98)[69].

69) Wyjaśnienie tego przepisu podaliśmy w uwadze 23; w przepisie tym pominięte są postanowienia dotyczące górnośląskiej części województwa śląskiego, gdyż na tym obszarze warunki pracy robotników rolnych normowane są od wielu lat w umowach zbiorowych, opartych na przepi-

sach niemieckiego rozp. z 23.XII.1918 r., które w myśl art. 30 ust. (2) pozostają w odniesieniu do robotników rolnych na razie nadal w mocy; dlatego też nie będą mogły na tym obszarze w żadnym przypadku zajść sytuacje luk prawnych, o których wzmiankowaliśmy w uwadze 23.

Art. 29. Umowy zbiorowe pracy, zawarte na podstawie rozporządzenia z dnia 23 grudnia 1918 r. (Dz. Ust. Rzeszy, str. 1456) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej o nadaniu mocy powszechnie obowiązującej umowom zbiorowym pracy, wydane na podstawie tegoż rozporządzenia, tudzież orzeczenia komisji rozjemczych, przewidzianych w rozporządzeniu z dnia 23 grudnia 1918 r. (Dz. Ust. Rzeszy, str. 1456), lub też powołanych w myśl art. 9 ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr 90, poz. 706 i ustawy z dnia 23 stycznia 1920 r. (Dz. U. R. P. Nr 8, poz. 53) do ustalania warunków pracy i płacy dla dozorców domowych, zachowują moc obowiązującą i pociągają skutki prawne, przewidziane w odpowiednich przepisach, aż do czasu ich wygaśnięcia [70]).

70) Przepis ten ma charakter ściśle przejściowy; poza umowami zbiorowymi opartymi na rozp. niem. z 23.XII. 1918 r., przepis ten wymienia orzeczenia rozjemcze, które za wolą stron — uczestników zatargu w drodze przyjęcia ich treści stają się sui generis umowami zbiorowymi.

Natomiast pominięte są orzeczenia komisyj rozjemczych, których treść jest narzucana przymusowo (np. komisyj rozjemczych, przewidzianych w rozp. Pr. Rzpl. z 27.X.1933 r. oraz nadzwyczajnych komisyj rozjemczych normujących warunki pracy dozorców domowych w myśl ustawy z 16.V. 1922 r.); pominięcie to jednak nie oznacza, że orzeczenia te wygasają — przeciwnie, pozostają one nadal w mocy, ponieważ jednak mają zupełnie inny charakter, nie współrzędny do układów zbiorowych, wymienianie ich było bezcelowe.

Tak samo pominięto w tym przepisie obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy umowy zbiorowe i układy zbiorowe oparte na art. 445 Kod. Zob.; sądzić należy, że zachowują one nadal moc, chociaż układy winny być zgłoszone do rejestru pod sankcją kary porządkowej, przewidzianej w art. 12 ustawy o układach.

Art. 30. (1) Z dniem wejścia w życie ustawy niniejszej tracą moc wszelkie przepisy, dotyczące spraw, unormowanych ustawą niniejszą [71]. W szczególności traci moc rozdział I rozporządzenia z dnia 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. Ust. Rzeszy, str. 1456) z zastrzeżeniem, zawartym w ust. (2).

(2) Przepisy rozporządzenia wymienionego w ust. (1) zachowują moc na obszarze województw: poznańskiego, pomorskiego i górnośląskiej części województwa śląskiego w zakresie umów zbiorowych, normujących warunki pracy robotników rolnych w rozumieniu art. 2, ust. (3) [72].

(3) Przepisy ustawy z dnia 23 stycznia 1920 r. o rozszerzeniu działania przepisów ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi na zatargi zbiorowe między właścicielami nieruchomości miejskich, a dozorcami domowymi (Dz. U. R. P. Nr 8, poz. 53) — nie mają zastosowania w zakresie umów zbiorowych pracy pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich, a dozorcami domowymi; w tym zakresie stosuje się przepisy ustawy niniejszej [73].

(4) W art. 142 pkt. 12 ustawy z dnia 1 lipca 1926 r. o opłatach stemplowych (Dz. U. R. P. z r. 1935 Nr 64, poz. 404) po wyrazach: „tyczących się umów zbiorowych" dodaje się wyrazy: „lub układów zbiorowych pracy".

71) Oczywiście nie dotyczy to art. 445 Kod. Zob., któ-

ry w art. 1 ustawy o układach został wyraźnie utrzymany w mocy; patrz nadto uwagę 38.

72) Patrz uwagę 69.

73) W myśl tego przepisu postanowienia o trybie zwołania komisji polubownej pozostają w mocy, natomiast dokument spisany na tej komisji nie będzie już ugodą w rozumieniu ustawy z 1.VIII.1919 r. w brzmieniu ustawy z 23.I.1920 r., lecz układem w rozumieniu ustawy o układach — ze wszystkimi skutkami takiego układu; układ ten będzie obowiązywał więc tylko zrzeszonych, a na niezrzeszonych będzie rozciągany tylko w drodze nadania mu mocy powszechnie obowiązującej.

74) W przepisie tym chodzi o zwolnienie od opłat stemplowych; zestawiając jednak układy z umowami ustawa wyraźnie stwierdza, że mogą istnieć umowy, nie będące układami zbiorowymi (np. z delegacjami).

Art. 31. **Wykonanie ustawy niniejszej porucza się Ministrowi Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości oraz Ministrem Przemysłu i Handlu.**

Art. 32. **Ustawa niniejsza wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1937 r. na obszarze zaś województwa śląskiego — z chwilą wyrażenia zgody przez sejm śląski *).**

Prezydent Rzeczypospolitej:

Ignacy Mościcki

Prezes Rady Ministrów:

Sławoj-Składkowski

Minister Opieki Społecznej:

Marian Zyndram-Kościałkowski

---

*) Sejm śląski powziął uchwałę o rozciągnięciu ustawy (ustawa z dn. 4.VI.1937 r.) na obszar województwa śląskiego. (Dz. U. Śląskich Nr 13, poz. 27).

KODEKS ZOBOWIĄZAŃ.

Art. 445. § 1. Układ co do warunków umów indywidualnych o pracę, zawarty między pracodawcą albo prawie istniejącym związkiem pracodawców z jednej strony a prawie istniejącym związkiem pracowników z drugiej strony (układ zbiorowy), wiąże, w braku szczególnego przepisu ustawy, tylko strony, które układ zawarty, oraz członków związku, będącego stroną.

§ 2. Układ zbiorowy powinien być pod nieważnością zawarty na piśmie.

§ 3. Gdy czas mocy obowiązującej albo termin wypowiedzenia nie jest w samym układzie zbiorowym oznaczony, każda ze stron może układ wypowiedzieć na miesiąc naprzód.

§ 4. Postanowienia umów indywidualnych, mniej korzystne dla pracowników, niż postanowiewienia układu zbiorowego, są nieważne. Zamiast nich mają moc odpowiednie postanowienia układu zbiorowego.

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 31 maja 1937 r.

wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości o prowadzeniu przez inspektorów pracy rejestrów układów zbiorowych pracy [1]).

Na podstawie art. 12 ust. (5) z dnia 14 kwietnia 1937 r. o ukłarach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) zarządzam co następuje:

I. PRZEPISY OGÓLNE.

§ 1. (1) Podlegają zarejestrowaniu w trybie rozporządzenia niniejszego układy zbiorowe pracy, zawarte na podstawie ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242).

(2) Artykuły wymienione w rozporządzeniu niniejszym bez bliższego określenia oznaczają artykuły ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31,

[1]) (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 314).

poz. 242), paragrafy zaś — przepisy rozporządzenia niniejszego.

§ 2. (1) Do rejestru układów zbiorowych pracy wpisuje się zgłoszenia, dotyczące:

1) zawarcia układu (art. 11 ust. (1) i (2) i art. 12 ust. (1)),

2) przystąpienia do układu nowego uczestnika (art. 12 ust. (2)),

3) przedłużenia okresu mocy wiążącej układu (art. 12 ust. (2)),

4) zmian i uzupełnień treści układu (art. 12 ust. (2)),

5) zmian w osobach uczestników układu (art. 12 ust. (2)),

6) wypowiedzenia układu w przypadkach oznaczonych w art. 16 ust. (2) pkt 2) i ust. (3) oraz w art. 22 ust. (1) pkt 2),

7) rozwiązania układu — częściowego lub całkowitego (art. 12 ust. (2)).

(2) Ponadto podlega zarejestrowaniu z urzędu:

1) nadanie układowi mocy powszechnie obowiązującej (art. 21),

2) ustanie mocy powszechnie obowiązującej w przypadkach oznaczonych w art. 22 ust. (1) pkt 1) i 2),

3) ustanie mocy powszechnie obowiązującej układu wskutek nadania takiej mocy układowi późniejszemu na obszarze i w zakresie obowiązywania układu poprzedniego (art. 22 ust. (2) pkt 3),

4) zwolnienie od uczestnictwa w układzie w myśl art. 20,

5) inne dane, których ujawnienie z urzędu w rejestrze przewidują przepisy prawa.

§ 3. Przy zgłoszeniu do rejestru okoliczności, wymagającej stwierdzenia w formie piśmiennej (art. 11), powinien być dołączony do wniosku oryginał odpowiedniego dokumentu.

4. Zgłoszenia, podlegające wpisowi do rejestru, mogą być również składane przez interesowanych osobiście do protokołu, który sporządza się w urzędzie inspekcji pracy; protokół podpisują zgłaszający i inspektor pracy.

§ 5. (1) Treść wpisu ustala inspektor pracy w terminie siedmiodniowym od daty zgłoszenia wniosku. Inspektor pracy decyduje o wpisie do rejestru przez oprowadzenie na oryginałach zgłaszanych dokumentów treści podlegającej wpisowi oraz umieszczenie u dołu każdego dokumentu własnoręcznej adnotacji „rejestruję“, podpisu i daty.

(2) W przypadku, przewidzianym w art. 13 ust. (2), gdy następuje zawieszenie z urzędu całego wpisu, inspektor pracy czyni u dołu właściwego dokumentu adnotację: „z powodu sprzeczności z . . . . . . wpis zawieszam“, umieszcza podpis i datę, po czym stosuje postępowanie przewidziane w art. 13 ust. (2), (4) i (6).

(3) W przypadku, przewidzianym w art. 13 ust. (3), gdy następuje zawieszenie z urzędu wpisu tylko niektórych postanowień, inspektor pracy

oprowadza na oryginałach zgłaszanych dokumentów treść, bez zastrzeżeń podlegającą wpisowi, po czym u dołu każdego dokumentu czyni adnotację „rejestruję, zawieszając wpis postanowienia . . . . z powodu sprzeczności z . . . . ", umieszcza podpis i datę, po czym stosuje postępowanie przewidziane w art. 13 ust. (3), (4) i (6).

(4) Decyzja sądu, powzięta w trybie art. 13 ust. (5), podlega wpisaniu do rejestru z urzędu.

(5) Każdy wpis w rejestrze oraz każda decyzja, dotycząca rejestru, powinny być podpisane przez inspektora pracy.

§ 6. Zawieszając w trybie art. 13 ust. (2) zarejestrowanie bądź całego układu, bądź niektórych postanowień, inspektor pracy zawiadamia o tym wszystkich uczestników układu, wzywając ich do poczynienia w układzie odpowiednich zmian; zawiadomienie to powinno być wysłane przed upływem dni czternastu od daty zgłoszenia wniosku.

§7. (1) Jeżeli okaże się, że w rejestrze figuruje wpis, który jest niedopuszczalny ze względu na bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, porządek publiczny lub dobre obyczaje, inspektor pracy, po wysłuchaniu osób interesowanych, zarządzi wykreślenie tego wpisu z urzędu.

(2) Wykreślenie wpisu z rejestru może nastąpić dopiero po uprawomocnieniu się decyzji zarządzającej wykreślenie.

§ 8. W razie powzięcia wiadomości, że wpis, figurujący w rejestrze, nie odpowiada faktyczne-

mu stanowi rzeczy, inspektor pracy wzywa uczestników układu do złożenia odpowiednich wyjaśnień lub zgłoszenia wniosku o dokonanie stosownego wpisu w terminie 14-dniowym, czyniąc w razie potrzeby użytek z przepisu art. 12 ust. (3). W razie niezłożenia wyjaśnień lub niezgłoszenia powyższego wniosku inspektor pracy wydaje decyzję z urzędu.

§ 9. Od decyzji inspektora pracy, wymierzającej karę porządkową, przewidzianą w art. 12 ust. (3), służy odwołanie do jego władzy przełożonej. W wyjątkowych przypadkach, zasługujących na uwzględnienie, inspektor pracy może wymierzoną przez siebie karę porządkową cofnąć.

§ 10. W postępowaniu w sprawach rejestrowych należy — o ile ustawa o układach zbiorowych pracy nie stanowi inaczej — stosować przepisy ogólne o postępowaniu administracyjnym.

II. ORGANY REJESTROWE.

§ 11. (1) Rejestry układów zbiorowych prowadzą okręgowi inspektorzy pracy.

(2) Prowadzenie przez obwodowych inspektorów pracy rejestrów układów zbiorowych pracy dla wyodrębniających się gospodarczo ośrodków regulują osobne rozporządzenia.

§ 12. (1) Właściwy miejscowo do zarejestrowania układu zbiorowego jest inspektor pracy, w którego okręgu lub obwodzie znajduje się zakład pracy lub większość zakładów pracy, objętych danym układem.

(2) Jeżeli układ zbiorowy dotyczy zakładów pracy, położonych na terenie kilku okręgów lub obwodów inspekcji pracy, w których prowadzi się rejestry, układ ten podlega zarejestrowaniu w tym okręgu lub obwodzie, w którym znajduje się większość zakładów pracy lub siedzib uczestników układu. W razie wątpliwości ostatecznie rozstrzyga właściwy okręgowy inspektor pracy, a gdy kilku inspektorów okręgowych jest właściwych — Główny Inspektor Pracy.

(3) W przypadku, przewidzianym w ust. (2), inspektor pracy, który układ zarejestrował, powinien zawiadomić o tym inspektorów pracy, w których okręgach lub obwodach znajdują się zakłady pracy, objęte układem.

(4) Układy zbiorowe pracy zawarte dla obszaru całego Państwa rejestruje inspektor pracy okręgu, obejmującego m. st. Warszawę.

III. KSIĘGI I AKTA REJESTROWE.

§ 13. Księgi rejestrowe powinny mieć trwałą oprawę. Każdy tom będzie oznaczony kolejną rzymską liczbą. Stronice będą kolejno numerowane. Na ostatniej stronicy każdego tomu powinno znajdować się poświadczenie o ilości stronic, podpisane przez inspektora pracy.

§ 14. Dla każdego układu zbiorowego prowadzi się oddzielnie akta, które obejmują dokumenty, stanowiące podstawę wpisu, inne dokumenty składane inspektorowi pracy w wykonaniu prze-

pisów ustawowych, jak również wszelkie pisma, dotyczące danego układu.

§ 15. Dokumenty złożone do akt rejestru mogą być za zezwoleniem inspektora pracy zwrócone; wówczas należy pozostawić w aktach urzędowo poświadczony odpis lub wyciąg.

§ 16. (1) Księgi rejestru układów zbiorowych nie będą niszczone.

(2) Księgi i akta nie mogą być wynoszone poza miejsce ich przechowania.

§ 17. Każdy, kto uprawdopodobni, że jest w tym zainteresowany, ma prawo przeglądać pod nadzorem urzędowym w godzinach przyjęć rejestr i dokumenty, określone w § 14.

§ 18. Na żądanie osób interesowanych może być wydane urzędowe zaświadczenie, że pewien wpis nie istnieje lub, że podanie albo dokument nie zostały złożone.

IV. SPOSÓB PROWADZENIA REJESTRU.

§ 19. (1) Każdy układ zbiorowy powinien być wciągnięty do rejestru pod numerem bieżącym.

(2) Dla każdego układu zbiorowego będą przeznaczone w rejestrze dwie równoległe stronice. Gdy będzie przewidywana większa ilość wpisów, należy pozostawić wolne dalsze stronice.

§ 20. (1) Poszczególne wpisy, wciągnięte pod jednym numerem dotyczącym tego samego układu, będą miały oddzielną kolejną numerację.

(2) Równoczesne wpisy, wynikające z tego samego dokumentu, otrzymują tylko jeden numer kolejny.

(3) Wpis oznaczony bieżącym numerem kolejnym powinien być oddzielony od następnego linią poprzeczną przez obie stronice.

§ 21. (1) Wpis powinien zawierać datę decyzji, podpis inspektora pracy oraz numer sprawy.

(2) W aktach danego układu zbiorowego uczyniona będzie wzmianka o wpisie z podaniem daty wciągnięcia i numeracji rejestru. Wzmiankę należy umieścić pod decyzją, zarządzającą wpis.

§ 22. Wpisy należy uskuteczniać starannie, pismem czytelnym i bez skróceń. Podskrobywania są wzbronione.

§ 23. (1) Decyzje inspektora pracy, zarządzające wpis do rejestru, doręcza się uczestnikom układu tylko na ich żądanie.

(2) W aktach należy zaznaczyć przy decyzji, komu i kiedy odpis decyzji wysłano.

§ 24. Zmiany i wykreślenia wpisów powinny być umieszczone pod nowym numerem kolejnym w tej samej rubryce, w której znajduje się wpis zmieniony lub wykreślony. Wpisy poprzednie, których zmiany dotyczą, należy podkreślić czerwonym atramentem; wpisy, których dotyczą wykreślenia, należy przekreślić czerwonym atramentem tak, aby można było odczytać wpisy wykreślone.

§ 25. (1) Omyłki pióra itp. oczywiste błędy we wpisach powinny być przekreślane czerwonym

atramentem tak, aby można było odczytać tekst pierwotny, i prostowane w tej samej rubryce.

(2) Sprostowania ważniejsze powinny być omówione w rubryce uwag.

§ 26. W przypadkach dokonywania wpisu z urzędu inspektor pracy powinien zaznaczyć to w treści wpisu.

§ 27. Jeżeli zmiany, które zaszły we wpisie danego układu, są tak liczne, że przez ich wciągnięcie ucierpiałaby znacznie przejrzystość wpisów w rejestrze, należy przenieść wpisy obowiązujące pod nowy numer rejestru na inne miejsce księgi rejestrowej i zaznaczyć to przeniesienie w rubryce uwag przy dawnym i przy nowym wpisie.

V. TREŚĆ REJESTRU.

§ 28. (1) Rejestr układów zbiorowych pracy składa się z 7 rubryk.

(2) Do poszczególnych rubryk wciąga się dane następujące:

1) do pierwszej — numer kolejny wpisów;

2) do drugiej — datę i miejsce zawarcia układu oraz udział organów władzy przy zawarciu układów;

3) do trzeciej — oznaczenie obszaru mocy wiążącej układu oraz jej zakresu (zakłady pracy, działy pracy, kategorie pracowników, których układ dotyczy);

4) do czwartej — wymienienie uczestników układu:

a) po stronie pracodawców z podaniem imion, nazwisk i adresów lub nazw i siedzib osób prawnych,

b) po stronie pracowników z podaniem nazw związków zawodowych (stowarzyszeń, zrzeszeń) i ich siedzib;

5) do piątej — termin obowiązywania układu, oznaczenie sposobu jego wypowiedzenia lub terminów, w jakich układ może być rozwiązany, i sposobu jego przedłużenia;

6) do szóstej — datę decyzji, numer sprawy i podpis inspektora pracy;

7) do siódmej — uwagi.

§ 29. Zgłoszenia podlegające wpisowi do rejestru po dokonaniu wpisu o zawarciu układu (§ 2 ust. (1) pkt 1)) ujawnia się w rejestrze jak następuje:

1) przystąpienie do układu nowego uczestnika (§ 2 ust. (1) pkt)) — w rubryce 4,

2) przedłużenie mocy wiążącej układu (§ 2 ust. (1) pkt 3)) — w rubryce 5,

3) zmiany i uzupełnienia treści układu (§ 2 ust. (1) pkt 4)) — w rubryce 3,

4) zmiany w osobach uczestników układu (§ 2 ust. (1) pkt 5)) — w rubryce 4,

5) wypowiedzenia układu w przypadkach oznaczonych w art. 16 ust. (2) pkt 2) i ust. (3) oraz w art. 22 ust. (1) pkt 2) § 2 ust. (1) pkt 6))— w rubryce 5,

6) rozwiązanie układu — częściowe lub całkowite (§ 2 ust. (1 pkt 7)) — w rubryce 5,

7) nadanie układowi mocy powszechnie obowiązującej (§ 2 ust. (2) pkt (1)) — w rubryce 3,

8) ustanie mocy powszechnie obowiązującej w przypadkach oznaczonych w art. 22 ust. (1) pkt 1) i 2) (§ 2 ust. (2) pkt 2)) — w rubryce 3,

9) ustanie mocy powszechnie obowiązujące układu wskutek nadania takiej mocy układowi późniejszemu na obszarze i w zakresie obowiązywania układu poprzedniego (§ 2 ust. (2) pkt 3))— w rubryce 3,

10) zwolnienie od uczestnictwa w układzie w myśl art. 20 (§ 2 ust. (2) pkt 4)) — w rubryce 4.

VI. WYDAWANIE ODPISÓW Z REJESTRÓW.

§ 30. (1 Każdy interesowany może otrzymać, za opłatą przewidzianą w art. 12 ust. (4), wypis z rejestru bądź odpis układu z poświadczeniem jego rejestracji.

(2) Wypis z rejestru obejmuje informacje figurujące w rejestrze, dotyczące danego układu według stanu na dzień sporządzenia wypisu; informacje o wpisach z rejstru wykreślonych w zasadzie się pomija przy sporządzeniu wypisu, a umieszcza się je w wypisie tylko na wyraźne żądanie interesowanego.

(3) Odpis układu, wydany z rejestru, powinien zawierać adnotację o zakresie mocy wiążącej układu na dzień sporządzenia odpisu według stanu ujawnionego w rejestrze.

VII. PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE.

§ 31. Układy (umowy) zbiorowe pracy, obowiązujące w dniu wejścia w życie rozporządzenia niniejszego, podlegają zgłoszeniu do rejestru na zasadach ogólnych w terminie do dnia 1 sierpnia 1937 r.

§ 32. Główny Inspektor Pracy wydawać będzie w miarę potrzeby szczegółowe instrukcje, dotyczące biurowości i prowadzenia akt w sprawach rejestru układów zbiorowych pracy.

§ 33. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1937 r. na obszarze całego Państwa z wyjątkiem województwa śląskiego, na obszarze zaś województwa śląskiego — z chwilą wyrażenia przez Sejm Śląski zgody na wejście w życie na obszarze tego województwa ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242).

Minister Opieki Społecznej:

Marian Zyndram-Kościałkowski

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 31 maja 1937 r.

wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości o przekazaniu niektórym obwodowym inspektorom pracy prowadzenia rejestrów układów zbiorowych pracy [1]).

Na podstawie art. 12 ust. (5) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) zarządzam co następuje:

§ 1. Rejestry układów zbiorowych pracy, oprócz okręgowych inspektorów pracy, prowadzić będą na zasadach, przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r., wydanym w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości o prowadzeniu przez inspektorów pracy rejestrów układów zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 314), — obwodowi inspektorzy pracy:

1) we Włocławku,

2) w Częstochowie,

---

[1]) (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 315).

3) w Sosnowcu,

4) w Białej Krakowskiej,

5) w Bielsku-Cieszyńskim,

6) w Bydgoszczy i

7) w Gdyni.

§ 2. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1937 r.

Minister Opieki Społecznej:

Marian Zyndram-Kościałkowski

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 31 maja 1937 r.

wydane w porozumieniu z Ministrami: Sprawiedliwości, Przemysłu i Handlu oraz Spraw Wojskowych o postępowaniu przy nadawaniu układom zbiorowym pracy mocy powszechnie obowiązującej [1]).

Na podstawie art. 21 ust. (5) oraz art. 31 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U.R . P. Nr 31, poz. 242) zarządzam co następuje:

§ 1. Każdy z uczestników układu zbiorowego pracy oraz każde zainteresowane zrzeszenie (stowarzyszenie) pracodawców, nie wyłączając cechów i związków rzemieślniczych, jak również każdy zainteresowany związek zawodowy pracowniczy (stowarzyszenie) lub zrzeszenie (zespół) takich związków (stowarzyszeń) może wystąpić z wnioskiem o nadanie zarejestrowanemu układowi zbiorowemu pracy mocy powszechnie obowiązującej.

---

[1]) (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316).

§ 2. Wniosek o nadanie układowi mocy powszechnie obowiązującej przedstawia się Ministrowi Opieki Społecznej na piśmie za pośrednictwem inspektora pracy, który układ zarejestrował.

§ 3. Wniosek powinien zawierać uzasadnienie, stwierdzające, że układ posiada gospodarczo przeważające znaczenie w danej gałęzi pracy na obszarze, dla którego układ miałby uzyskać moc powszechnie obowiązującą; w szczególności uzasadnienie powinno wskazywać, jaki jest stosunek liczbowy zakładów pracy objętych układem i pracowników w nich zatrudnionych do zakładów pracy i pracowników układem nieobjętych, w gałęzi pracy i na obszarze, którego dotyczy wniosek o nadanie układowi mocy powszechnie obowiązującej, ponadto w miarę możności wniosek powinien określać przybliżony stosunek wartości i rozmiarów produkcji zakładów objętych układem do wartości i rozmiarów produkcji zakładów, na które układ miałby być rozciągnięty.

§ 4. Wniosek zgłoszony przez związki lub stowarzyszenia powinien wskazywać, kogo one reprezentują na obszarze, na którym układ ma uzyskać moc powszechnie obowiązującą.

§ 5. Do wniosku należy dołączyć cztery poświadczone przez inspektora pracy odpisy układu, sporządzone po jednej stronie karty.

§ 6. W przypadku, gdy nadanie mocy powszechnie obowiązującej układowi miałoby zgodnie z wnioskiem (§ 1) objąć zakłady rzemieślnicze, treść wniosku powinna być zaopiniowana

przez właściwą izbę rzemieślniczą na skutek zwrócenia się wnioskodawców, bądź inspektora pracy, któremu wniosek został złożony.

§ 7. Inspektor pracy zgłoszony wniosek wraz z opinią co do zasadności nadania układowi mocy powszechnie obowiązującej oraz oceną zawartych we wniosku danych przedstawia Ministrowi Opieki Społecznej.

§ 8. Po zbadaniu treści przedstawionego wniosku i stwierdzeniu, że istnieje podstawa do wszczęcia postępowania o nadanie układowi mocy powszechnie obowiązującej, Główny Inspektor Pracy zarządza obwieszczenie w zbiorze, przewidzianym w art. 22 ust. (4) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242), o zgłoszeniu wniosku w sprawie nadania układowi mocy powszechnie obowiązującej, wyznaczając termin nie krótszy niż dni 14 na składanie sprzeciwów przeciwko nadaniu układowi mocy powszechnie obowiązującej, i wraz z tym obwieszczeniem ogłasza tekst układu.

§ 9. Przed dokonaniem publikacji, przewidzianej w § 8, Główny Inspektor Pracy może wprowadzić do tekstu układu niezbędne poprawki, jednak bez zmian merytorycznych treści układu. Wprowadzone poprawki powinny zmierzać do nadania tekstowi brzmienia zgodnego z obowiązującymi zasadami pisowni, składni, przestankowania, cytowania właściwych nazw, miar i terminów prawnych, jak również mieć na względzie należytą przejrzystość układu przez odpowiedni podział tre-

ści układu na części, oznaczone artykułami lub paragrafami.

§ 10. W tekście układu, przeznaczonym do publikacji, mogą być pominięte te postanowienia, którym moc powszechnie obowiązująca nie ma być nadana.

§ 11. Termin, wyznaczony w myśl § 8, biegnie od daty ogłoszenia obwieszczenia.

§ 12. W przypadku, gdy zgłoszony w myśl § 1 wniosek jest oczywiście bezzasadny, Minister Opieki Społecznej nie wdraża postępowania, przewidzianego w rozporządzeniu niniejszym, i zawiadamia o tym wnioskodawców.

§ 13. Przeciw nadaniu układowi mocy powszechnie obowiązującej każda osoba zainteresowana może wnieść sprzeciw do Ministra Opieki Społecznej za pośrednictwem inspektora pracy, który układ zarejestrował. Inspektor pracy, przedstawiając Ministrowi Opieki Społecznej zgłoszone sprzeciwy, dołącza do nich opinię o zasadności zgłoszonych sprzeciwów i wypowiada się, w jakim zakresie należy układowi nadać moc powszechnie obowiązującą.

§ 14. Po upływie terminu na składanie sprzeciwów Minister Opieki Społecznej decyduje w sprawie nadania układowi mocy powszechnie obowiązującej, określając gałęzie pracy oraz obszar, na które układ zostaje rozciągnięty.

W przypadkach, wymienionych w art. 21 ust. (2) ustawy o układach zbiorowych pracy, Minister Opieki Społecznej decyduje w porozumieniu

z Ministrem Przemysłu i Handlu, w przypadkach zaś wymienionych w art. 21 ust. (3) tej ustawy — w porozumieniu z Ministrem Spraw Wojskowych.

§ 15. Zarządzenie o nadaniu układowi mocy powszechnie obowiązującej podlega ogłoszeniu w zbiorze, przewidzianym w art. 22 ust. (4) ustawy o układach zbiorowych pracy.

§ 16. Umowom zbiorowym (układom zbiorowym pracy), zawartym przed dniem 1 czerwca 1937 r. i zarejestrowanym w myśl ustawy o układach zbiorowych pracy, moc powszechnie obowiązującą nadaje się po tym dniu w trybie rozporządzenia niniejszego.

§ 17. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1937 r., na obszarze całego Państwa z wyjątkiem województwa śląskiego, na obszarze zaś województwa śląskiego — z chwilą wyrażenia przez Sejm Śląski zgody na wejście w życie na obszarze tego województwa ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242).

Minister Opieki Społecznej:

Marian Zyndram-Kościałkowski

INSTRUKCJA

o czynnościach przygotowawczych inspektorów pracy przy nadawaniu układom zbiorowym pracy mocy powszechnie obowiązującej [1]).

§ 1. Inspektor pracy, który układ zarejestrował, jest powołany do przyjęcia wniosku o nadanie układowi mocy powszechnie obowiązującej.

§ 2. Przyjmując wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej, inspektor pracy jest obowiązany zbadać:

a) czy wniosek został przedstawiony przez osobę fizyczną lub prawną uprawnioną do zgłoszenia takiego wniosku stosownie do art. 21 ustawy o układach zbiorowych pracy oraz § 1 rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316);

b) czy wniosek jest należycie uzasadniony zgodnie z § 3 powołanego rozporządzenia;

c) czy układ zbiorowy z uwagi na jego treść

---

[1]) Dziennik Urzędowy Min. Op. Społ. z dnia 5 czerwca 1937 r. Nr 11, poz. 171.

i formę (§ 9) nadaje się do skierowania na drogę postępowania o nadanie mu mocy powszechnie obowiązującej, a w szczególności, czy zakres układu nie obejmuje kategoryj pracowników wyłączonych w myśl art. 2 ustawy (np. terminatorów rzemieślniczych).

§ 3. W przypadku, gdy wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej zostanie zgłoszony przez osobę niewątpliyie nieuprawnioną — inspektor pracy winien wniosek zwrócić wraz z odpowiednim pouczeniem. Natomiast w przypadkach wątpliwych winien inspektor pracy wniosek przedstawić Ministerstwu Opieki Społecznej wraz z wyjaśnieniem przyczyn dla których wniosek uważa za wątpliwy.

§ 4. Jeżeli wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej nie jest dostatecznie pod względem faktycznym uzasadniony, winien inspektor pracy wezwać zainteresowanych do dołączenia dodatkowego wywodu uzasadniającego wniosek zgodnie z § 3 powołanego rozporządzenia.

§ 4. Przyjmując wniosek, inspektor pracy obowiązany jest z urzędu poświadczyć zgodność czterech odpisów układu, dołączonych do wniosków zgodnie z § 5 powołanego rozporządzenia.

§ 5. Przedstawiając wniosek Ministerstwu Opieki Społecznej inspektor pracy dołącza do niego:

a) 4 odpisy układu, złożone przez stronę,

b) opinię swoją co do zasadności nadania układowi mocy powszechnie obowiązującej i oce-

nę prawdziwości zawartych we wniosku danych,

c) wniosek co do zakresu nadania układowi mocy powszechnie obowiązującej.

§ 6. Przed wysłaniem wniosku Ministerstwu Opieki Społecznej winien inspektor pracy poddać szczegółowej analizie tekst układu, któremu ma być nadana moc powszechnie obowiązująca. W szczególności inspektor pracy, nie zmieniając w niczym merytorycznej treści układu, może zaproponować wprowadzenie do układu niezbędnych poprawek w celu zapewnienia układowi redakcji przejrzystej, zgodnej z obowiązującymi zasadami stylu, pisowni i przestankowania. Należy poddać kontroli czy odpowiadają przepisom prawa powołane w układzie nazwy, miary i terminy prawne. W przypadku, gdy przejrzystość układu wymaga rozdzielenia go na części oznaczone artykułami lub paragrafami, inspektor pracy może podziału takiego dokonać, względnie podział istniejący na artykuły lub paragrafy poprawić lub uzupełnić.

§ 7. Z uwagi na okoliczność, że nadanie mocy powszechnie obowiązującej układowi zbiorowemu pracy zobowiązuje jedynie poszczególnych pracodawców i pracowników do stosowania układu zbiorowego pracy do poszczególnych umów o pracę, a więc dotyczy jedynie tej części układu zbiorowego pracy, która w myśl art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o układach zbiorowych pracy ustala warunki, jakim powinny odpowiadać indywidualne umowy o pracę lub o naukę uczniów przemysłowych, natomiast nie dotyczy ogólnych zobowią-

zań stron (art. 1 ust. (1) pkt. 2 ustawy) — inspektor pracy może zaproponować stronom pominięcie w tekście układu postanowień, które mocy tej nie uzyskają, gdyż nie dotyczą poszczególnych umów o pracę (§ 10 rozp.).

§ 8. W przypadku, gdy nadana układowi moc powszechnie obowiązująca ma dotyczyć zakładów rzemieślniczych, a zainteresowani nie dołączyli do wniosku opinii izby rzemieślniczej, winien inspektor pracy wystąpić do właściwej izby rzemieślniczej o udzielenie w ciągu dni 7 opinii co do możliwości rozciągnięcia mocy powszechnie obowiązującej układu na zakłady rzemieślnicze. W przypadku tym opinia izby rzemieślniczej winna być dołączona do wniosku przedstawianego przez inspektora pracy. Jeżeli izba rzemieślnicza w terminie zakreślonym przez inspektora pracy stanowiska swego na wezwanie inspektora nie przedstawi, inspektor przedstawia Ministerstwu Opieki Społecznej wniosek bez opinii izby rzemieślniczej, wyjaśniając przyczyny powodujące brak tej opinii.

§ 9. Wniosek złożony przez osobę uprawnioną wraz z niezbędnymi załącznika i właściwym uzasadnieniem, inspektor pracy jest obowiązany w każdym razie przedstawić Ministerstwu Opieki Społecznej, nawet jeżeli wniosek ten uważa inspektor za oczywiście bezzasadny.

§ 10. Po upływie terminu na zgłaszanie sprzeciwów przeciwko nadania układowi mocy powszechnie obowiązującej, inspektor pracy przed-

stawia zebrany materiał Ministerstwu Opieki Społecznej zgodnie z § 8 powołanego rozporządzenia z dnia 31 maja 1937 r., przy czym w sprawozdaniu argumenty zawarte w sprzeciwach winny być odpowiednio przez inspektora pracy zaopiniowane.

Inspektor pracy obowiązany jest przedstawić Ministerstwu sprawozdanie po upływie terminu na zgłaszanie sprzeciwów nawet w przypadku, gdy żadne sprzeciwy nie wpłynęły. W sprawozdaniu tym winien inspektor pracy przytoczyć ewentualne nowe informacje lub argumenty w sprawie nadania układowi mocy powszechnie obowiązującej, bądź powołać się na swój wniosek pierwotny.

§ 11. Obwieszczenia i zarządzenia w związku z nadaniem układom mocy powszechnie obowiązującej sporządza się według załączonych do niniejszej instrukcji 2-ch wzorów zał. (1 i 2).

Główny Inspektor Pracy
i Dyrektor Departamentu:

Marian Klott

Załącznik Nr 1.

OBWIESZCZENIE
MINISTERSTWA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia . . . . . . 193 . . r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze . . . .
dla wszystkich . . . .
(przemysłów, gałęzi pracy, zawodów)
układowi zbiorowemu pracy z dnia . . . . 193 . . r.

Ministerstwo Opieki Społecznej obwieszcza, że . . . . . .
. . . . wniósł-
(pełna nazwa lub imię i nazwisko wnioskodawcy)
wniosły do Ministerstwa Opieki Społecznej w myśl art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) o nadaniu mocy powszechnie obowiązującej dla wszystkich . . . .
. . . .
(gałęzie pracy, kategorie zakładów, grupy przemysłu, zawody)
na obszarze . . . .
układowi zbiorowemu pracy, zawartemu w . . . .
w dniu . . . .
a) po stronie pracodawców przez . . . .
. . . .
b) po stronie pracowniczej przez . . . .
. . . .

Tekst układu zbiorowego pracy podany jest poniżej.

Sprzeciwy w sprawie nadania powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej wnosić należy do Ministra Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy . . . Okręgu-Obwodu (. . . . .) w ciągu dni 14.
(dokładny adres)

Termin 14-dniowy biegnie od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

Główny Inspektor Pracy
i Dyrektor Departamentu

Załącznik Nr 2.

ZARZĄDZENIE

MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia . . . . . . 193 . . r.

o nadaniu układowi zbiorowemu pracy z dnia . . . . 193 . . r. mocy powszechnie obowiązującej dla wszystkich . . . .
(gałęzie pracy, kategorie zakładów, grupy przemysłu, zawody)
na obszarze . . . .

Na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) i rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) nadaję moc powszechnie obowiązującą dla wszystkich . . . . . .
. . . .
(gałęzie pracy, kategorie zakładów, grupy przemysłu, zawody)
na obszarze . . . .
układowi zbiorowemu pracy, zawartemu w . . . .
(miejscowość)
w dniu . . . .

Tekst powyższego układu został ogłoszony przy obwieszczeniu Ministerstwa Opieki Społecznej z dnia . . . . 193 . . r. (Zbiór Układów Zbiorowych Pracy Nr . . , poz. . . . .).

MINISTER OPIEKI SPOŁECZNEJ

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 31 maja 1937 r.

o komisjach uprawnionych do zwolnienia od uczestnictwa w układzie zbiorowym pracy [1]).

Na podstawie art. 25 ust. (2) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) zarządzam co następuje:

§ 1. Komisję uprawnioną do zwolnienia od uczestnictwa w układzie zbiorowym pracy powołuje Główny Inspektor Pracy na wniosek zainteresowanego, po stwierdzeniu:

1) że postanowienia układu nie przewidują sądu polubownego, instytucji rozjemczej lub innego rozjemczy szczególnego — oraz

2) że do zwolnienia od uczestnictwa nie jest właściwy żaden organ, przewidziany w przepisach prawnych do rozstrzygania sporów, wynikających w związku z układami zbiorowymi pracy.

---

[1]) (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 317).

§ 2. (1) Powołując komisję, Główny Inspektor Pracy wyznacza:

1) przewodniczącego komisji — oraz

2) organizacje pracodawców i pracowników obowiązane do zgłoszenia przewodniczącemu komisji kandydatów na ławników komisji.

(3) Nad działalnością komisji, zwłaszcza nad niezależnością jej obrad od wpływów postronnych, tudzież nad sprawnością jej urzędowania czuwa Główny Inspektor Pracy.

§ 3. (1) Ławników komisji powołuje przewodniczący w równej liczbie spośród kandydatów — pracodawców i pracowników, zgłoszonych przez organizacje, wyznaczone zgodnie z § 2 ust. (1) pkt 2).

(2) Ławnikiem komisji może być ten, kto:

1) posiada obywatelstwo polskie,

2) ukończył 30 lat,

3) odznacza się znajomością stosunków społecznych i gospodarczych, a zwłaszcza warunków pracy na obszarze lub w zakładzie pracy, których dotyczy wniosek o zwolnienie z uczestnictwa w układzie zbiorowym pracy.

(3) W razie uchylenia się organizacji, wyznaczonych w trybie § 2 ust. (1) pkt 2), od zgłoszenia kandydatów na ławników, a także w przypadku uchylenia się ławników od udziału w komisji — ławników powołuje przewodniczący spośród osób, należących do właściwej grupy zawodowej, a odpowiadających warunkom dla ławników przewidzianym.

§ 4. (1) Ławnicy, przed przystąpieniem do czynności, składają przed przewodniczącym uroczyste przyrzeczenie treści następującej:

„Przyrzekam uroczyście, że w charakterze członka komisji, powołanej do orzeczenia w sprawie zwolnienia od uczestnictwa w układzie zbiorowym pracy, będę sumiennie i bezstronnie spełniał powierzone mi czynności i będę się kierował przy stosowaniu istniejących przepisów i wykładni zobowiązań ogólnymi zasadami prawa i słuszności, biorąc pod uwagę potrzeby dobra publicznego i gospodarstwa społecznego oraz uwzględniając zgodnie z przeświadczeniem słuszności interesy pracodawców i pracowników".

(2) Przewodniczący składa powyższe przyrzeczenie przed Głównym Inspektorem Pracy lub wyznaczonym przezeń zastępcą.

(3) Od ławników, będących funkcjonariuszami państwowymi, przewodniczący uroczystego przyrzeczenia nie odbiera, lecz przypomina im ich przysięgę służbową.

§ 5. Przewodniczący komisji przewodniczy na jej posiedzeniach, wydaje zarządzenia związane ze zwoływaniem komisji, wyznaczaniem miejsca i terminów posiedzeń, zbieraniem i zabezpieczaniem dowodów, badaniem świadków i biegłych oraz ogłoszeniem orzeczenia.

§ 6. (1) Wszelkich środków technicznych potrzebnych do urzędowania komisji udziela na wniosek przewodniczącego właściwy okręgowy inspektor pracy, w którego okręgu komisja ma dzia-

łać. W szczególności inspektor pracy powinien dostarczyć komisji lokalu oraz przydzielić na czas pracy komisji urzędnika inspekcji pracy w charakterze sekretarza komisji.

(2) Doręczanie pism i wezwań komisji odbywa się za pośrednictwem właściwego miejscowego urzędu inspekcji pracy zgodnie z przepisami o postępowaniu administracyjnym.

(3) Postępowanie przed komisją wolne jest od wszelkich opłat.

§ 7. (1) Komisja wzywa w charakterze uczestników postępowania:

1) wnioskodawcę,

2) wszystkich uczestników odnośnego układu — oraz

3) jeżeli wnioskodawcą jest pracodawca lub zrzeszenie (stowarzyszenie) pracodawców — reprezentacje odpowiednich załóg pracowniczych, jeżeli zaś wnioskodawcą jest związek zawodowy pracowniczy (stowarzyszenie) lub zrzeszenie (zespół) takich związków (stowarzyszeń) — odpowiedniego pracodawcę lub pracodawców.

(2) Uczestnicy postępowania biorą udział w rozprawie przed komisją bądź osobiście, bądź przez swoich pełnomocników, przy czym pełnomocnikami ze strony pracodawców mogą być osoby przez nich zatrudnione. Osoby występujące w imieniu związków (stowarzyszeń) lub zrzeszeń (zespołów) związków (stowarzyszeń) powinny posiadać upoważnienie na piśmie, wydane przez statutowo przewidziany organ związku, stowarzysze-

nia lub zrzeszenia. Do pełnomocnictw udzielanych przez poszczególnych pracodawców stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

(3) Reprezentacja pracownicza, przed dopuszczeniem jej do udziału w charakterze uczestnika postępowania, obowiązana jest złożyć dowody, wykazujące, w jaki sposób została wyłoniona. Dowody te, przed rozpatrzeniem ich przez komisję, powinny być zaopiniowane przez właściwego obwodowego inspektora pracy.

§ 8. (1) Po ukonstytuowaniu komisji przewodniczący wydaje wszelkie niezbędne zarządzenia celem przygotowania rozprawy.

(2) Przewodniczący kieruje rozprawą i czuwa nad prawidłowym jej biegiem.

(3) W razie niestawiennictwa któregokolwiek z wezwanych uczestników postępowania komisja decyduje, czy rozprawa ma być prowadzona, przerwana lub odroczona.

(4) Rozprawa powinna być odroczona, jeżeli któremukolwiek z wezwanych uczestników postępowania nie doręczono zawiadomienia.

§ 9. Rozprawa komisji jest niejawna, jednak przewodniczący komisji może dopuścić na wniosek uczestników postępowania lub z urzędu obecność na rozprawie osób imiennie oznaczonych. Zezwolenie powyższe może być w każdej chwili przez przewodniczącego cofnięte.

§ 10. (1) Wnioski co do właściwości komisji i co do wyłączenia członków komisji powinny być

zgłoszone nie później niż przed przystąpieniem do rozpatrywania przedmiotu sprawy.

(2) W sprawie powodów wyłączenia członków komisji stosuje się odpowiednio przepis art. 54 kodeksu postępowania cywilnego.

(3) O wyłączeniu ławnika komisji rozstrzyga przewodniczący ostatecznie, o ile zaś chodzi o osobę przewodniczącego — rozstrzyga ostatecznie Główny Inspektor Pracy.

§ 11. (1) Przewodniczący po otwarciu rozprawy merytorycznej, jak również w toku rozprawy, gdy uzna to za możliwe, powinien skłaniać uczestników postępowania do polubownego załatwienia sprawy.

(2) W przypadku polubownego załatwienia sprawy przez cofnięcie wniosku lub wyrażenie zgody przez uczestników postępowania na zwolnienie od uczestnictwa w układzie — komisja uchwałą postępowanie umarza.

(3) Jeżeli polubowne załatwienie sprawy nie nastąpi, komisja przystępuje do rozpatrzenia sprawy. Przedstawienie stanu sprawy może być powierzone przez przewodniczącego jednemu z ławników komisji.

§ 12. (1) Komisja ma prawo badać świadków i biegłych, tudzież zbierać wszelkie potrzebne dowody. Komisja może z urzędu lub na wniosek uczestników postępowania zaprzysiąc świadka lub biegłego. Przysięgę względnie zapewnienie o zeznaniu prawdy odbiera przewodniczący według przepisów kodeksu postępowania cywilnego.

(2) Komisja może zasięgać informacyj u władz i urzędów; informacje urzędowe udzielone komisji z zastrzeżeniem ich poufności nie mogą być ujawniane.

(3) Tajemnice handlowe i techniczne badanych przedsiębiorstw, udzielane komisji, mają z urzędu zastrzeżoną ich poufność.

(4) Ponadto komisja zarówno z własnej inicjatywy, jak i na żądanie osób interesowanych może orzec o poufności złożonych zeznań i otrzymanych informacyj.

§ 13. (1) W toku rozprawy przewodniczący udziela głosu uczestnikom postępowania we wszystkich sprawach, przestrzegając zasady, że jeżeli w jakiejkolwiek kwestii jeden z uczestników zabiera głos, prawo głosu służy również wszystkim innym uczestnikom postępowania.

(2) Zarówno członkowie komisji, jak i uczestnicy postępowania uprawnieni są do zadawania pytań świadkom i biegłym; jednak przewodniczący może uchylić pytanie, które uzna za nie wiążące się ze sprawą.

(3) O ile rozporządzenie niniejsze nie stanowi inaczej, do postępowania dowodowego przed komisją, w szczególności do badania świadków i biegłych, oględzin na miejscu, składania i sprawdzania ksiąg i dokumentów, stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego. Czynności spełniane według kodeksu postępowania cywilnego przez przewodniczącego sądu, wykonywa przewodniczący komisji, czynności zaś

sędziego wyznaczonego — jeden z ławników, delegowany przez przewodniczącego.

(4) Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego następują przemówienia uczestników postępowania. Na żądanie przewodniczącego uczestnicy postępowania obowiązani są oświadczyć się we wszystkich kwestiach, związanych z wnioskiem o zwolnienie z uczestnictwa w układzie. Kolejność przemówień ustala przewodniczący, przestrzegając zasady, aby pierwszy przemawiał wnioskodawca.

§ 14. (1) Po wyczerpaniu głosów uczestników postępowania, przewodniczący po raz ostatni wzywa uczestników do polubownego załatwienia sprawy, po czym zamyka rozprawę i zarządza naradę w celu wydania orzeczenia.

(2) Narada komisji jest tajna i nikt poza członkami komisji, a w razie potrzeby i jej sekretarzem, obecny na niej być nie może.

§ 15. (1) Orzeczenie komisji powinno zawierać w sentencji stwierdzenie, czy komisja zwalnia wnioskodawcę od uczestnictwa w układzie i od jakiego terminu.

(2) Orzeczenie komisji zapada większością głosów; przy równej liczbie głosów rozstrzyga głos przewodniczącego.

(3) Orzeczenie podpisują wszyscy członkowie komisji. Gdyby niektórzy członkowie komisji odmówili podpisania orzeczenia, jest ono ważne, jeżeli zostanie podpisane przez większość członków, a w tej liczbie przez przewodniczącego. W razie odmowy położenia podpisu, przewodniczący czyni

na orzeczeniu wzmiankę o przyczynach odmowy. Każdy członek komisji, niezależnie od podpisania orzeczenia, ma prawo złożyć umotywowane oświadczenie o zajęciu odrębnego stanowiska.

§ 16. (1) Przewodniczący komisji podaje orzeczenie do wiadomości uczestnikom postępowania, po czym w ciągu 4 dni doręcza im na piśmie orzeczenie wraz z uzasadnieniem.

(2) Orzeczenie wydane w trybie rozporządzenia niniejszego jest ostateczne i posiada moc wiążącą od chwili ogłoszenia sentencji orzeczenia.

§ 17. Obecny na rozprawie sekretarz komisji sporządza protokół jej obrad, który podpisują przewodniczący i sekretarz.

§ 18. Po zakończeniu czynności, przewidzianych w rozporządzeniu niniejszym, komisja rozwiązuje się, a przewodniczący przekazuje akta Głównemu Inspektorowi Pracy oraz przesyła odpis orzeczenia do inspektora pracy, który układ zarejestrował.

§ 19. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życipe z dniem 1 czerwca 1937 r. na obszarze całego Państwa z wyjątkiem województwa śląskiego, na obszarze zaś województwa śląskiego — z chwilą wyrażenia przez Sejm Śląski zgody na wejście w życie na obszarze tego województwa ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242).

Minister Opieki Społecznej:

Marian Zyndram-Kościałkowski

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ
z dnia 31 maja 1937 r.

o przejmowaniu układów zbiorowych pracy w przypadkach łączenia się związków zawodowych pracowniczych [1]).

Na podstawie art. 6 ust. (2) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) zarządzam co następuje:

§ 1. (1) Ilekroć w rozporządzeniu niniejszym użyto określenia „związek", należy przez nie rozumieć związek zawodowy pracowniczy, zarejestrowany na podstawie dekretu z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dz. P. P. P. Nr 15, poz. 209), lub zrzeszenie takich związków, powstałe na mocy art. 11 tego dekretu, jak również stowarzyszenie, zarejestrowane na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r., zawierającego prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. R. P. Nr 94, poz. 808), lub związ-

---

[1]) (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 318).

zek takich stowarzyszeń, powstały na mocy art. 42 tego prawa, — o ile stowarzyszenie takie ma na celu obronę i popieranie interesów zawodowych i kulturalnych pracowników określonej gałęzi pracy, gałęzi pokrewnych lub podobnych i zrzesza wyłącznie pracowników tych gałęzi pracy.

(2) Ilekroć w rozporządzeniu niniejszym użyto określenia „związek utworzony“, należy przez nie rozumieć związek, stowarzyszenie lub zrzeszenie, powstałe wskutek połączenia się związków, stowarzyszeń lub zrzeszeń, wymienionych w ust. (1).

(3) Nie powstaje związek utworzony w przypadkach tworzenia zrzeszeń związkowych, przewidzianych w art. 11 dekretu z dnia 8 lutego 1919 r., oraz związków stowarzyszeń, przewidzianych w art. 42 prawa o stowarzyszeniach, gdy wszystkie zrzeszające się związki lub stowarzyszenia zachowują nadal swój odrębny byt prawny.

§ 2. Związek utworzony powstaje:

1) albo gdy jeden lub kilka związków, ulegających likwidacji, przyłącza się do związku zachowującego swój odrębny byt prawny,

2) albo gdy w wyniku likwidacji wszystkich łączących się związków powołuje się do życia związek utworzony jako związek nowy.

§ 3. (1) Na związek utworzony przechodzą z dniem jego powstania prawa i obowiązki uczestnika każdego układu zbiorowego pracy, jaki wiązał którykolwiek spośród łączących się związków.

(2) Wszelkie postanowienia, sprzeczne z przepisem ustępu poprzedzającego, są nieważne.

§ 4. (1) Na wniosek związku utworzonego władza rejestrująca wydaje zaświadczenie, zawierające stwierdzenie: dokonanego połączenia się związków i powstania związku utworzonego (§ 2), dotychczasowe numery rejestru i siedziby łączących się związków oraz datę powstania, numer rejestru i siedzibę związku utworzonego.

(2) Inspektorzy pracy, którzy prowadzą rejestry odpowiednich układów zbiorowych pracy, po otrzymaniu zaświadczenia, przewidzianego w ust. (1):

1) uwidaczniają w rejestrze każdego układu zbiorowego pracy, którego uczestnikiem był łączący się związek, że prawa i obowiązki uczestnika układu przeszły na związek utworzony — oraz

2) zawiadamiają pozostałych uczestników tych układów o przejściu praw i obowiązków uczestnika układu ze związków łączących się na związek utworzony.

§ 5. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie na obszarze całego Państwa z wyjątkiem województwa śląskiego z dniem 1 czerwca 1937 r., na obszarze zaś województwa śląskiego z chwilą wyrażenia przez Sejm Śląski zgody na wejście w życie na obszarze tego województwa ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242).

Minister Opieki Społecznej:

Marian Zyndram-Kościałkowski

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 31 maja 1937 r.

wydane w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych o trybie zawiadamiania uczestników układu zbiorowego pracy o rozwiązaniu pracowniczego związku zawodowego [1].

Na podstawie art. 16 ust. (4) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) zarządzam co następuje:

§ 1. W przypadku rozwiązania pracowniczego związku zawodowego (stowarzyszenia) władza administracji ogólnej, która o rozwiązaniu zadecydowała lub przedstawiła sądowi wniosek o rozwiązanie, ustala na podstawie akt rozwiązanego związku lub przez przesłuchanie członków władz rozwiązanego związku bądź osób zainteresowanych, czy związek był uczestnikiem układu zbiorowego pracy i który inspektor pracy układ zarejestrował.

---

[1]) (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 319).

§ 2. O rozwiązaniu związku (stowarzyszenia) oraz o wyniku dochodzeń, przeprowadzonych w myśl § 1, władza administracji ogólnej zawiadamia inspektora pracy, który układ zarejestrował.

§ 3. Po otrzymaniu zawiadomienia (§ 2) inspektor pracy dokonywa z urzędu w rejestrze odpowiedniego układu wpisu o rozwiązaniu związku (stowarzyszenia) i, w razie ustalenia w myśl art. 16 ust. (2) ustawy o układach zbiorowych pracy, że układ ten nadal obowiązuje, zawiadamia na piśmie o rozwiązaniu związku (stowarzyszenia) pozostałych uczestników układu.

§ 4. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1937 r. na obszarze całego Państwa z wyjątkiem województwa śląskiego, na obszarze zaś województwa śląskiego — z chwilą wyrażenia przez Sejm Śląski zgody na wejście w życie na obszarze tego województwa ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr. 31, poz. 242).

Minister Opieki Społecznej:

Marian Zyndram-Kościałkowski

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 31 maja 1937 r.

wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości o wykazie aktów prawnych podlegających ogłoszeniu w „Zbiorze Układów Zbiorowych Pracy"[1]).

Na podstawie art. 22 ust. (3) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) zarządzam co następuje:

§ 1. W „Zbiorze Układów Zbiorowych Pracy" ogłasza się układy zbiorowe pracy i orzeczenia rozjemcze z mocą powszechnie obowiązującą oraz związane z tymi aktami zarządzenia i obwieszczenia, a mianowicie:

1) obwieszczenia o wnioskach w sprawie nadania układom zbiorowym pracy mocy powszechnie obowiązującej, — wraz z tekstami tych układów;

2) zarządzenia o nadaniu układom zbiorowym mocy powszechnie obowiązującej;

3) zarządzenia o powołaniu komisji rozjemczych na podstawie rozporządzenia Prezydenta

---

[1]) (Dz. U. R. P. Nr 20, poz. 320).

Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1937 r. Nr 39, poz. 313);

4) zarządzenia o zatwierdzeniu orzeczeń komisji rozjemczych, powołanych na podstawie rozporządzenia, wymienionego w pkt 3), — wraz z tekstami tych orzeczeń;

5) obwieszczenia o wnioskach w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej orzeczeniom komisji rozjemczych, wydanym na podstawie rozporządzenia, wymienionego w pkt 3), — wraz z tekstami tych orzeczeń;

6) rozporządzenia o nadaniu mocy powszechnie obowiązującej orzeczeniom komisji rozjemczych, wydane na podstawie rozporządzenia, wymienionego w pkt 3);

7) zarządzenia o nadaniu mocy obowiązującej orzeczeniom komisji pojednawczo - rozjemczych, działających na podstawie rozporządzenia z dnia 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. U. Rzeszy str. 1456), wydane na podstawie rozporządzenia o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej w brzmieniu rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 lipca 1924 r. (Dz. U. R. P. Nr 65, poz. 643), zmienionego przez rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 października 1924 r. (Dz.

U. R. P. Nr 93, poz. 866), obowiązującego na obszarze górnośląskiej części województwa śląskiego, względnie w brzmieniu rozporządzenia z dnia 3 września 1919 r. (Dz. U. Rzeszy str. 1500), obowiązującego na obszarze województwa pomorskiego i powiatów inowrocławskiego, bydgoskiego, szubińskiego i wyrzyskiego oraz miast Bydgoszczy i Inowrocławia, — wraz z tekstami tych orzeczeń;

8) orzeczenia nadzwyczajnych komisji rozjemczych, ustalające warunki pracy i płacy dozorców domowych, wydane na podstawie ustawy z dnia 16 maja 1922 r. w przedmiocie powołania nadzwyczanej komisji rozjemczej do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. U. R. P. Nr 39, poz. 324);

9) zarządzenia o nadaniu mocy obowiązującej orzeczeniom komisji pojednawczo-rozjemczych, wydanym w trybie rozporządzenia z dnia 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. U. Rzeszy str. 1456), w sprawie warunków pracy dozorców domowych stosownie do ustawy z dnia 5 marca 1934 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi w województwie poznańskim (Dz. U. R. P. Nr 26, poz. 198) i rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 11 kwietnia 1934 r. o nadawaniu mocy obowiązującej orzeczeniom w sprawie warunków pracy dozorców domowych w województwie poznań-

skim (Dz. U. R. P. Nr 46, poz. 339), — wraz z tekstami tych orzeczeń.

§ 2. Do czasu wydania przepisów, normujących zawieranie układów zbiorowych pracy dla robotników rolnych na obszarze całego Państwa, w „Zbiorze Układów Zbiorowych Pracy" ponadto ogłasza się:

1) ugody ustalające warunki pracy i wynagrodzenia za pracę dla robotników rolnych, zawarte w trybie, przewidzianym przez ustawę z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr 90, poz. 706) w brzmieniu obowiązującym;

2) ugody ustalające warunki pracy i wynagrodzenia za pracę dla robotników rolnych, zawarte w trybie, przewidzianym przez rozporządzenie o urządzeniu Inspektoratu Pracy w rolnictwie i o załatwianiu zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Tygodnik Urzędowy z 25 lipca 1919 r. Nr 31, poz. 98);

3) obwieszczenia o wnioskach uczestników umów zbiorowych, normujących warunki pracy i płacy robotników rolnych, w sprawie nadania tym umowom mocy powszechnie obowiązującej, wraz z tekstami tych umów, stosownie do § 2 i 4 rozporządzenia z dnia 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. U. Rzeszy str. 1456) i art. 30 ust. (2) ustawy

z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242);

4) zarządzenia o nadaniu mocy powszechnie obowiązującej umowom zbiorowym, wymienionym w pkt 3);

5) zarządzenia o powołaniu nadzwyczajnych komisji rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, wydane na podstawie ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania nadzwyczajnych komisji rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. Nr 71, poz. 686);

6) orzeczenia nadzwyczajnych komisji rozjemczych, określające warunki, na jakich nastąpić może zawarcie umów w przedmiocie pracy na roli, wydane na podstawie ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. (Dz. U. R. P. Nr 71, poz. 686).

§ 3. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1937 r. na obszarze całego Państwa z wyjątkiem województwa śląskiego, na obszarze zaś województwa śląskiego — z chwilą wyrażenia zgody przez Sejm Śląski na wejście w życie na obszarze tego województwa ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242).

Minister Opieki Społecznej:

Marian Zyndram-Kościałkowski

ROZPORZĄDZENIE
PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ

z dnia 27 października 1933 r.

o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu [1]).

Na podstawie art. 44 ust. 6 Konstytucji i ustawy z dnia 25 marca 1933 r. o upoważnieniu Prezydenta Rzeczypospolitej do wydawania rozporządzeń z mocą ustawy (Dz. U. R. P. Nr 29, poz. 249) postanawiam co następuje:

Art. 1. Jeżeli polubowne załatwienie zatargu zbiorowego pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle, górnictwie, handlu, komunikacji lub w zakładach użyteczności publicznej, chociażby na zysk nieobliczonych, a prowadzonych

---

[1]) W brzmieniu obwieszczenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 20 kwietnia 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr. 39, poz. 313) zawierającego pierwotne brzmienie rozporządzenia (Dz. U. R. P. z r. 1933 Nr 82, poz. 604) z uwzględnieniem zmian wynikających z ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 30, poz. 226).

w sposób przemysłowy, okaże się niemożliwe, a zatarg nabiera charakteru, zagrażającego ogólnopańśtwowym interesom gospodarczym, Minister Opieki Społecznej może poddać taki zatarg rozstrzygnięciu komisji rozjemczej w trybie rozporządzenia niniejszego.

Art. 2. (1) Pracownikami w rozumieniu rozporządzenia niniejszego są osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, pracodawcami zaś — osoby zarówno fizyczne, jak i prawne, zatrudniające tych pracowników.

(2) Rozporządzenie niniejsze nie stosuje się do następujących kategorii pracowników:

1) do osób zatrudnionych w urzędach i instytucjach państwowych,
2) do osób zatrudnionych w zakładach i przedsiębiorstwach, podległych władzom wojskowym,
3) do pracowników przedsiębiorstw państwowych „Polska Poczta, Telegraf i Telefon“ i „Polskie Koleje Państwowe“,
4) do pracowników monopolów państwowych, prowadzących w zarządzie państwowym, oraz pracowników administracji lasów państwowych,
5) do pracowników skomercjalizowanych przedsiębiorstw państwowych,
6) do osób zatrudnionych w szkołach i kursach zawodowych i artystycznych,
7) do pracowników urzędów gminnych i związków samorządowych oraz ich przedsię-

biorstw i zakładów, w których umowa o pracę opiera się na statucie, regulującym stosunki służbowe, względnie na statucie etatu stanowisk służbowych.

Art. 3. (1) Komisję rozjemczą powołuje Minister Opieki Społecznej.

(2) Orzeczenie komisji rozjemczej nabiera mocy prawnej:

1) jeżeli jest przyjęte przez uczestników zatargu lub
2) jeżeli Minister Opieki Społecznej zatwierdzi orzeczenie.

Art. 4. Komisja rozjemcza, wydając orzeczenie, powinna się kierować przy stosowaniu istniejących przepisów i wykadni zobowiązań ogólnymi zasadami prawa i słuszności, przy ustalaniu zaś nowych warunków pracy uwzględniać interesy pracodawców i pracowników zgodnie z przeświadczeniem słuszności, biorąc pod uwagę potrzeby dobra publicznego i gospodarstwa społecznego.

Art. 5. (1) Komisja rozjemcza ustala w orzeczeniu warunki, na jakich winny być zawierane indywidualne umowy o pracę w zakładach pracy, objętych zatargiem.

(2) Warunki umowy indywidualnej o pracę, mniej korzystne dla pracownika, niż przewiduje orzeczenie, ulegają zastąpieniu z mocy prawa przez odpowiednie postanowienia orzeczenia.

(3) Jeżeli warunki indywidualnej umowy o pracę dla pracowników są korzystniejsze, niż

odpowiednie postanowienia orzeczenia — pozostają one w mocy.

(4) Organizacje, związane orzeczeniem, są obowiązane przestrzegać ścisłego wykonania jego postanowień przez swych członków oraz nie czynić nic, co by zmierzało do naruszenia tych postanowień.

(5) Pracodawców i pracowników, związanych orzeczeniem, obowiązuje wykonywanie i poszanowanie orzeczenia.

(6) Jeżeli pracodawca jest związany wobec tych samych pracowników i orzeczeniem i lokalną umową zbiorową, obowiązują go warunki najkorzystniejsze dla pracowników.

Art. 6. Orzeczenie komisji rozjemczej stosuje się:

1) do istniejących indywidualnych umów o pracę — od chwili wejścia w życie orzeczenia,
2) do indywidualnych umów o pracę, zawartych po wejściu w życie, a w czasie obowiązywania orzeczenia — od chwili ich zawarcia.

Art. 7. Zmiany umowy indywidualnej o pracę, zawartej na czas określony lub nieokreślony, wprowadzone do tej umowy przez orzeczenie w myśl art. 5, pozostają w mocy po wygaśnięciu (uchyleniu) orzeczenia. Zmiany te mogą być uchylone, a pierwotne warunki umowy indywidualnej przywrócone przez wypowiedzenie w terminie ustawowym lub zwyczajowym, przewidzianym dla

odpowiednich umów, zawartych na czas nieokreślony. Natomiast w czasie obowiązywania orzeczenia wypowiedzenie może być uskutecznione, byleby termin końcowy tego wypowiedzenia przypadł nie wcześniej, niż na dzień wygaśnięcia (uchylenia) orzeczenia.

Art. 8. (1) Orzeczenie komisji rozjemczej wydaje się zawsze na czas określony; orzeczenie to wygasa z upływem terminu.

(2) Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu może uchylić orzeczenie komisji rozjemczej przed upływem jego terminu, jeżeli warunki gospodarcze od czasu wydania orzeczenia uległy zasadniczej zmianie.

Art. 9. (1) Minister Opieki Społecznej, po uznaniu, że orzeczenie komisji rozjemczej posiada gospodarczo przeważające znaczenie w gałęzi pracy, objętej tym orzeczeniem, może, w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu, na wniosek jednego z uczestników postępowania rozjemczego, nadać w drodze rozporządzenia moc powszechnie obowiązującą orzeczeniu w tej gałęzi pracy na całym obszarze, dla którego orzeczenie zostało wydane, lub dla części tego obszaru, na której uzyskało ono przeważające znaczenie.

(2) Rozporządzenie takie obowiązuje wszystkich pracodawców i pracowników do stosowania orzeczenia do indywidualnych umów o pracę.

Art. 10. (1) Komisja rozjemcza składa się z przewodniczącego, wyznaczonego przez Ministra Opieki Społecznej, członka, wyznaczonego przez

Ministra Sprawiedliwości, członka, wyznaczonego przez Ministra właściwego ze względu na gałąź pracy, objętą zatargiem, oraz z ławników, powołanych przez przewodniczącego komisji rozjemczej w równej liczbie spośród osób zgłoszonych przez przedstawicielstwa pracodawców i pracowników.

(2) W razie uchylenia się przedstawicielstwa od delegowania ławników lub uchylenia się ławników od udziału w obradach komisji rozjemczej lub w razie nieistnienia przedstawicielstwa na terenie, dla którego ma być wydane orzeczenie, komisja rozjemcza orzeka w składzie trzech członków wyznaczonych przez ministrów.

(3) Szczegółowe przepisy o składzie komisji rozjemczej, o sposobie powoływania jej członków oraz ławników, jak również przepisy o trybie postępowania, przewidzianego przez rozporządzenie niniejsze, wydaje Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości oraz z Ministrem Przemysłu i Handlu w drodze rozporządzenia.

Art. 11. (1) Kto, będąc członkiem komisji rozjemczej lub rzeczoznawcą, a nie będąc funkcjonariuszem państwowym, ujawnia wiadomość, powziętą z tytułu swego uczestnictwa w pracach komisji — podlega karze aresztu do czterech miesięcy i grzywny, albo jednej z tych kar.

(2) Jeżeli przestępstwo, określone w ust. (1), popełnione zostało z chęci zysku, albo miało na celu świadome zaszkodzenie interesom majątko-

wym osób lub przedsiębiorstw, których dotyczy ujawniona wiadomość, sprawca podlega karze więzienia do jednego roku i grzywny.

Art. 12. Wykonanie rozporządzenia niniejszego porucza się Ministrowi Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości oraz Ministrem Przemysłu i Handlu i innymi zainteresowanymi ministrami, stosownie do zakresu ich działania.

Art. 13. (1) Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i obowiązuje na obszarze całego Państwa z wyjątkiem województwa śląskiego oraz powiatów szubińskiego, wyrzyskiego, inowrocławskiego i bydgoskiego.

(2) Rada Ministrów ustali w drodze rozporządzenia termin, od którego rozporządzenie niniejsze traci moc obowiązującą.

Art. 14. Rozporządzenie niniejsze nie uchyla postanowień rozporządzenia z dnia 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. Ust. Rzeszy str. 1456).

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 31 maja 1937 r.

wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości oraz Ministrem Przemysłu i Handlu o wykonaniu rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu [1]).

Na podstawie art. 10 ust. (3) oraz art. 12 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1937 r. Nr 39, poz. 313) zarządzam co następuje:

I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1. (1) Minister Opieki Społecznej powołuje komisję rozjemczą w drodze zarządzenia albo z własnej inicjatywy, albo w razie uwzględnienia

---

[1]) (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 322).

podania zainteresowanych osób lub organizacyj. Zarządzenie to podlega ogłoszeniu w zbiorze, przewidzianym w art. 22 ust. (4) ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242).

(2) W podaniu, wymienionym w ust. (1), należy wykazać, że zatarg zagraża ogólnopaństwowym interesom gospodarczym, a w szczególności podać:

1) jaka ilość pracowników jest objęta zatargiem,

2) jakie znaczenie ogólnogospodarcze posiada gałąź pracy, objęta zatargiem, oraz

3) jakie skutki gospodarcze powoduje wstrzymanie pracy w gałęzi, objętej zatargiem.

§ 2. (1) W razie łącznego wystąpienia wszystkich uczestników zatargu komisja rozjemcza może zawiesić postępowanie na czas przez siebie określony celem umożliwienia polubownego zakończenia zatargu.

(2) Po bezskutecznym upływie okresu zawieszenia, postępowanie zostaje automatycznie wznowione.

§ 3. (1) Komisja rozjemcza wzywa w charakterze uczestników zatargu zbiorowego:

1) ze strony pracodawców — związki (stowarzyszenia zawodowe lub gospodarcze) lub poszczególnych pracodawców,

2) ze strony pracowniczej — związki zawodowe pracownicze (stowarzyszenia zawodowe), zarejestrowane na podstawie dekretu z dnia 8 lutego

1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dz. P. P. P. P. Nr 15, poz. 209) albo na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. o stowarzyszeniach (Dz. U. R. P. Nr 94, poz. 808).

2) W razie nieistnienia na terenie objętym zatargiem związków zawodowych pracowniczych lub uchylenia się ich od uczestnictwa w postępowaniu przed komisją rozjemczą, komisja może wydać orzeczenie wprost lub po dopuszczeniu w charakterze uczestnika zatargu delegacji pracowniczej (§ 7 ust. (3)).

§ 4. Minister Opieki Społecznej czuwa nad działalnością komisji rozjemczej, zwłaszcza nad niezależnością obrad komisji od wpływów postronnych, tudzież nad sprawnością jej urzędowania.

§ 5. (1) Czynności członka komisji rozjemczej wykonywane są honorowo.

(2) Powołanie funkcjonarjusza państwowego lub samorządowego na członka komisji stanowi delegację urzędową, wykonywaną z ramienia jego władzy przełożonej na jej koszt.

§ 6. (1) Wszelkich środków technicznych potrzebnych do urzędowania komisji rozjemczej udziela na wniosek przewodniczącego komisji właściwy okręgowy inspektor pracy, w którego okręgu ma działać komisja rozjemcza. W szczególności inspektor pracy powinien dostarczyć komisji lokalu oraz przydzielić na czas prac komisji

urzędnika inspekcji pracy w charakterze sekretarza komisji.

(2) Doręczanie pism i wezwań komisji odbywa się za pośrednictwem właściwego miejscowego urzędu inspekcji pracy zgodnie z przepisami o postępowaniu administracyjnym.

§ 7. (1) Postępowanie przed komisją rozjemczą wolne jest od wszelkich opłat.

(2) Uczestnicy zatargu biorą udział w posiedzeniach komisji rozjemczej bądź osobiście, bądź przez swoich pełnomocników, przy czym pełnomocnikami pracodawców mogą być osoby przez nich zatrudnione. Osoby występujące w imieniu związków i stowarzyszeń powinny posiadać upoważnienie na piśmie, wydane przez statutowo przewidziany organ związku lub stowarzyszenia. Do pełnomocnictw udzielanych przez poszczególnych pracodawców stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

(3) Delegacja pracownicza przed dopuszczeniem jej do udziału w charakterze uczestnika postępowania, obowiązana jest złożyć dowody, wykazujące, w jaki sposób została wyłoniona. Dowody te przed rozpatrzeniem ich przez komisję rozjemczą powinny być zaopiniowane przez właściwego inspektora pracy.

II. SKŁAD KOMISJI ROZJEMCZEJ.

§ 8. Komplet komisji rozjemczej składa się:

1) z przewodniczącego, wyznaczonego przez Ministra Opieki Społecznej,

2) członka, wyznaczonego przez Ministra Sprawiedliwości,

3) członka, wyznaczonego przez ministra właściwego ze względu na gałąź pracy, objętą zatargiem,

4) z ławników, powołanych przez przewodniczącego komisji w równej liczbie spośród kandydatów, zgłoszonych przez uczestników zatargu (§ 12).

§ 9. (1) Poddając zatarg rozstrzygnięciu komisji rozjemczej, Minister Opieki Społecznej powołuje przewodniczącego komisji i zwraca się do Ministra Sprawiedliwości oraz ministra właściwego ze względu na gałąź pracy, objętą zatargiem, o wyznaczenie swoich przedstawicieli do komisji.

(2) W przypadku powstania zatargu w gałęzi pracy, należącej do właściwości dwóch lub większej ilości ministrów, Minister Opieki Społecznej zwraca się do wszystkich ministrów interesowanych o wyznaczenie trzeciego członka komisji za wspólnym porozumieniem.

§ 10. Członkiem komisji rozjemczej może być ten, kto:

1) posiada obywatelstwo polskie,

2) ukończył 30 lat,

3) odznacza się znajomością stosunków gospodarczych i społecznych obszaru, na którym wynikł zatarg.

§ 11. Przewodniczący komisji rozjemczej przewodniczy na posiedzeniach oraz wydaje zarzą-

dzenia związane ze zwoływaniem komisji, wyznaczaniem miejsca i terminów posiedzeń, zbieraniem świadków i biegłych oraz ogłoszeniem orzeczenia.

§ 12. (1) Ławników powołuje przewodniczący komisji rozjemczej spośród kandydatów, zgłoszonych przez uczestników zatargu.

(2) W razie uchylenia się uczestników zatargu od zgłoszenia kandydatów na ławników, a także w przypadku, gdy uczestnikiem jest delegacja pracownicza — ławników powołuje przewodniczący spośród osób, należących do właściwej grupy zawodowej i odpowiadających warunkom dla ławników przewidzianym.

§ 13. Na ławnika komisji rozjemczej może być powołany ten, kto posiada odpowiednie warunki, aby być powołanym na ławnika sądu pracy na podstawie prawa o sądach pracy (Dz. U. R. P. z 1934 r. Nr 95, poz. 854), przy czym jednak mogą być powoływani na ławników komisji rozjemczej posłowie do Sejmu i senatorowie.

§ 14. (1) Kandydat na ławnika, zgłoszony przez przedstawicielstwo strony, nie może uchylić się od objęcia tego stanowiska.

(2) Ławnik, powołany przez przewodniczącego w trybie § 12 ust. (2), może odmówić przyjęcia stanowiska z ważnych przyczyn, zwłaszcza jeżeli:

1) przekroczył 60 rok życia,

2) jest dotknięty ułomnością, utrudniającą sprawowanie urzędu,

3) nie mieszka na obszarze objętym zatargiem.

3) O dopuszczalności odmówienia przyjęcia stanowiska ławnika orzeka ostatecznie przewodniczący komisji rozjemczej.

(4) W razie zwolnienia ławnika w przypadkach przewidzianych w ust. (2) § 14 i w § 15 przewodniczący powołuje na ławnika inną osobę.

(5) Uchylenie się ławnika od objęcia tego stanowiska lub od wykonywania czynności ławnika pociąga za sobą skutki, przewidziane w § 36.

§ 15. Minister Opieki Społecznej, na wniosek przewodniczącego komisji rozjemczej, może pozbawić stanowiska ławnika, jeżeli:

1) co do niego zajdą lub staną się wiadome okoliczności, które wyłączają go od zajmowania stanowiska ławnika (§ 13),

2) jeżeli stał się winnym poważnego naruszenia swoich obowiązków urzędowych, a w szczególności, jeżeli pomimo wezwania przewodniczącego nie bierze udziału w posiedzeniach komisji.

§ 16. (1) Wszyscy członkowie komisji rozjemczej składają przed przewodniczącym przed przystąpieniem do swoich czynności uroczyste przyrzeczenie treści następującej:

„Przyrzekam uroczyście, że w charakterrze członka komisji rozjemczej, powołanej do załatwienia zatargu zbiorowego, będę sumiennie i bezstronnie spełniał powierzone mi czynności, będę się kierował przy stosowaniu istniejących przepisów i wykładni zobowiązań ogólnymi zasadami

prawa i słuszności, przy ustalaniu zaś nowych warunków pracy będę uwzględniał interesy pracodawców i pracowników zgodnie z przeświadczeniem słuszności, biorąc pod uwagę potrzeby dobra publicznego i gospodarstwa społecznego".

(2) Przewodniczący składa powyższe przyrzeczenie przed Ministrem Opieki Społecznej.

(3) Od członków komisji, będących funkcjonariuszami państwowymi, przewodniczący uroczystego przyrzeczenia nie odbiera, lecz przypomina im ich przysięgę służbową.

III. TRYB POSTĘPOWANIA.

§ 17. (1) Po złożeniu przyrzeczenia przez obowiązanych do tego członków komisji rozjemczej, przewodniczący zwołuje posiedzenie gospodarcze z udziałem samych tylko członków, wyznaczonych przez ministrów, na którym:

1) ustala się obszar oraz gałęzie pracy, objęte zatargiem,

2) ustala się termin i miejsce rozprawy, oraz kogo należy wezwać w charakterze uczestników zatargu.

(2) Po odbyciu posiedzenia gospodarczego przewodniczący:

1) występuje do uczestników zatargu z wezwaniem pisemnym o wskazanie kandydatów na ławników (§ 12 ust. (1)) — oraz

2) wydaje wszelkie niezbędne zarządzenia celem przygotowania rozprawy.

§ 18. (1) Przewodniczący kieruje rozprawą i czuwa nad prawidłowym jej biegiem.

(2) W razie niestawiennictwa któregokolwiek z uczestników zatargu komisja decyduje, czy rozprawa ma być prowadzona, przerwana lub odroczona.

(3) Rozprawa powinna być odroczona, jeżeli któremukolwiek z uczestników nie doręczono zawiadomienia.

§ 19. Rozprawy komisji są niejawne, jednak przewodniczący komisji może dopuścić na wniosek stron lub z urzędu obecność na rozprawie osób imiennie oznaczonych. Zezwolenie powyższe może być w każdej chwili przez przewodniczącego cofnięte.

§ 20. (1) W sprawie powodów wyłączenia członków komisji rozjemczej stosuje się odpowiednio przepis art. 54 kodeksu postępowania cywilnego.

(2) O wyłączeniu członka komisji rozjemczej rozstrzyga przewodniczący ostatecznie, o ile zaś chodzi o osobę przewodniczącego — rozstrzyga ostatecznie Minister Opieki Społecznej.

§ 21. Wnioski co do właściwości komisji i co do wyłączenia członków komisji powinny być zgłoszone nie później niż przed przystąpieniem do rozpatrywania przedmiotu zatargu.

§ 22. Po otwarciu rozprawy merytorycznej przewodniczący obowiązany jest zwrócić się do stron z propozycją polubownego zakończenia zatargu. Jeżeli polubowne zakończenie nie nastąpi,

komisja przystępuje do rozpatrzenia sprawy. Przedstawienie stanu sprawy może być powierzone przez przewodniczącego jednemu z członków komisji.

§ 23. Komisja rozjemcza ma prawo badać świadków i biegłych, tudzież zbierać wszelkie potrzebne dowody. Komisja może z urzędu lub na wniosek uczestników zatargu zaprzysiąc świadka lub biegłego. Przysięgę bądź zapewnienie o zeznawaniu prawdy odbiera przewodniczący według przepisów kodeksu postępowania cywilnego.

§ 24. Komisja może zasięgać informacyj od władz i urzędów; informacje urzędowe udzielone komisji z zastrzeżeniem ich poufności nie mogą być ujawniane.

§ 25. (1) Tajemnice handlowe i techniczne badanych przedsiębiorstw, udzielane komisji, mają z urzędu zastrzeżoną ich poufność.

(2) Ponadto komisja zarówno z własnej inicjatywy, jak i na żądanie osób interesowanych może orzec o poufności złożonych zeznań i otrzymanych informacyj.

(3) Członków i rzeczoznawców komisji rozjemczej obowiązuje dochowanie tajemnicy pod rygorem, przewidzianym przez art. 11 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. (Dz. U. R. P. z 1937 r. Nr 39, poz. 313).

§ 26. Zarówno członkowie komisji, jak i uczestnicy zatargu uprawnieni są do zadawania pytań świadkom i biegłym; jednak przewodni-

czący może uchylić pytanie, które uzna za nie wiążące się ze sprawą.

§ 27. W toku rozprawy przewodniczący udziela głosu uczestnikom zatargu we wszystkich sprawach, przestrzegając zasady, że jeżeli w jakiejkolwiek kwestii jeden z uczestników zabiera głos, prawo głosu służy również wszystkim innym uczestnikom zatargu.

§ 28. O ile rozporządzenie niniejsze nic stanowi inaczej, do postępowania dowodowego przed komisją, w szczególności do badania świadków i biegłych, oględzin na miejscu, składania i sprawdzania ksiąg i dokumentów, stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego. Czynności, spełnione według kodeksu postępowania cywilnego przez przewodniczącego sądu, wykonywa przewodniczący komisji, czynności zaś sędziego wyznaczonego — jeden z członków komisji, delegowany przez przewodniczącego.

§ 29. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego następują przemówienia uczestników zatargu. Na żądanie przewodniczącego uczestnicy zatargu obowiązani są określić swoje stanowisko we wszystkich kwestjach, związanych z zatargiem. Kolejność przemówień ustala przewodniczący przestrzegając zasady, aby pierwsi przemawiali uczestnicy zatargu, którzy zażądali zmiany dotychczasowych warunków pracy.

§ 30. Po wyczerpaniu głosów uczestników zatargu przewodniczący wzywa po raz ostatni strony do polubownego załatwienia zatargu, po czym

zamyka rozprawę i zarządza naradę w celu wydania orzeczenia.

§ 31. Narada komisji rozjemczej jest tajna i nikt poza członkami komisji, a w razie potrzeby i jej sekretarzem, obecny na niej być niemoże.

§ 32. (1) Orzeczenie komisji rozjemczej zapada większością głosów; przy równej liczbie głosów rozstrzyga głos przewodniczącego.

(2) Orzeczenie podpisują wszyscy członkowie komisji.

(3) Gdyby niektórzy członkowie komisji odmówili podpisania orzeczenia, wydanego z udziałem ławników, jest ono ważne, jeżeli zostanie podpisane przez większość członków komisji, a w tej liczbie przez wszystkich członków powołanych przez ministrów. W razie odmowy położenia podpisu przez członka komisji, przewodniczący czyni na orzeczeniu wzmiankę o przyczynach odmowy.

§ 33. (1) Orzeczenie komisji rozjemczej rozstrzyga wszystkie sporne kwestie pomiędzy stronami, dotyczące warunków pracy na okres czasu ustalony w orzeczeniu.

(2) Orzeczenie nie ma skutków prawnych dla spraw, które przed jego wydaniem zostały wniesione do sądu, chyba że sąd uzna prawomocnie swoją niewłaściwość lub strony zgodnie zgłoszą wniosek o umorzenie postępowania sądowego.

§ 34. Każdy członek komisji niezależnie od podpisania orzeczenia (§ 32) ma prawo złożyć umotywowane oświadczenie o zajęciu odrębnego stanowiska.

§ 35. Obecny na posiedzeniu sekretarz komisji prowadzi protokół jej obrad, który podpisują przewodniczący i sekretarz.

§ 36. (1) W razie uchylenia się uczestników zatargu od przedstawienia kandydatów lub uchylenia się ławników od udziału w obradach komisji rozjemczej, komisja rozjemcza prowadzi rozprawę i orzeka w składzie trzech członków, wyznaczonych przez ministrów.

(2) Jeżeli część uczestników uchyli się od przedstawienia kandydatów na ławników lub jeżeli część ławników jednej ze stron (pracodawców lub pracowników) uchyli się od udziału w komisji, wówczas liczba ławników ze strony przeciwnej zostaje tak zmniejszona, aby po obu stronach liczba ich była równa. Wyznaczenie osób, które w komplecie mają pozostać, następuje za wspólnym porozumieniem się ławników strony, która musi liczebność swą zmniejszyć lub, w razie braku wspólnego porozumienia, w drodze losowania.

§ 37. Przewodniczący komisji podaje orzeczenie rozjemcze do wiadomości uczestnikom zatargu, po czym w ciągu czterech dni doręcza im na piśmie orzeczenie wraz z motywami, wzywając strony do przyjęcia orzeczenia, oraz wyznacza termin, zależnie od nagłości sprawy, nie krótszy jednak niż cztery dni, na zgłaszanie sprzeciwów.

§ 38. (1) Sprzeciw może być wniesiony przez uczestnika zatargu, który uważa, iż orzeczenie narusza jego prawa lub interesy.

(2) Sprzeciwy wnoszone są do Ministra Opieki Społecznej za pośrednictwem przewodniczącego komisji, która orzeczenie wydała.

§ 39. Po zakończeniu czynności, przewidzianych w rozporządzeniu niniejszym, komisja rozjemcza rozwiązuje się. Akta komisji zostają przekazane Ministerstwu Opieki Społecznej.

IV. PRZYJĘCIE ORZECZENIA PRZEZ UCZESTNIKÓW ZATARGU.

§ 40. Przyjęcie orzeczenia może być dokonane przez uczestników zatargu pisemnego lub ustnie przez oświadczenie do protokołu na posiedzeniu komisji rozjemczej.

§ 41. (1) Orzeczenie komisji rozjemczej może być przyjęte przez uczestników zatargu przed jego wydaniem z góry i w tym przypadku nabiera mocy prawnej niezwłocznie po wydaniu.

(2) Przyjęcie orzeczenia przez niektórych tylko uczestników zatargu powoduje, iż orzeczenie obowiązuje tylko pomiędzy tymi uczestnikami zatargu, którzy je przyjęli.

§ 42. Komisja rozjemcza może uznać układ, zawarty przez wszystkich uczestników zatargu podczas postępowania komisji, za orzeczenie komisji rozjemczej, przyjęte przez strony.

V. ZATWIERDZENIE ORZECZNICTWA.

§ 43. W przypadku, gdy orzeczenie nie zostało przez któregokolwiek z uczestników zatargu

przyjęte w terminie, wyznaczonym w myśl § 37, przewodniczący przedstawia Ministrowi Opieki Społecznej orzeczenie wraz z aktami sprawy. Minister Opieki Społecznej może zatwierdzić orzeczenie, jeżeli ważne interesy gospodarcze i społeczne tego wymagają.

§ 44. (1) Zarządzenie Ministra Opieki Społecznej o zatwierdzeniu orzeczenia stanowi o uchyleniu wszystkich sprzeciwów zgłoszonych do orzeczenia.

(2) Zarządzenie o zatwierdzeniu orzeczenia wraz z tekstem orzeczenia zostaje ogłoszone w zbiorze, wymienionym w § 1 ust. (1). Orzeczenie zatwierdzone przez Ministra Opieki Społecznej wchodzi w życie w dacie oznaczonej w powyższym zarządzeniu.

VI. UCHYLENIE ORZECZENIA PRZED TERMINEM.

§ 45. Jeżeli warunki gospodarcze od czasu wydania orzeczenia uległy zasadniczej zmianie, każdy z uczestników zatargu, zakończonego orzeczeniem komisji rozjemczej, może zgłosić do Ministra Opieki Społecznej wniosek o uchylenie orzeczenia przed upływem terminu.

§ 46. O zgłoszeniu wniosku, wymienionego w § 45, Minister Opieki Społecznej zawiadamia wszystkich uczestników odnośnego zatargu i udziela im terminu nie krótszego niż 14 dni na zakomunikowanie swego stanowiska.

§ 47. Orzeczenie uchyla przed upływem jego terminu Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu.

VII. NADANIE ORZECZENIU MOCY POWSZECHNIE OBOWIĄZUJĄCEJ.

§ 48. Każdy z uczestników zatargu może zwrócić się do Ministra Opieki Społecznej o nadanie mocy powszechnie obowiązującej orzeczeniu komisji w danej gałęzi pracy na całym obszarze, dla którego orzeczenie zostało wydane lub na części tego obszaru. Petent powinien udowodnić, że orzeczenie posiada gospodarczo przeważające znaczenie w danej gałęzi pracy na obszarze, dla którego orzeczenie ma uzyskać moc powszechnie obowiązującą, a w szczególności podać, jaki jest stsunek liczbowy zakładów, objętych orzeczeniem, i pracowników w nich zatrudnionych, do zakładów i pracowników w gałęzi pracy i na obszarze, którego dotyczy żądanie nadania mocy powszechnie obowiązującej.

§ 49. Zgłoszenie podania o nadanie mocy powszechnie obowiązującej orzeczeniu komisji rozjemczej podaje się do wiadomości publicznej za pomocą obwieszczenia Ministra Opieki Społecznej, opublikowanego w zbiorze, wymienionym w § 1 ust. (1).

§ 50. Przeciw nadaniu orzeczeniu mocy powszechnie obowiązującej każda osoba interesowana może wnieść sprzeciw do Ministra Opieki

Społecznej. Sprzeciw należy wnieść za pośrednictwem właściwego okręgowego inspektora w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia obwieszczenia Ministra Opieki Społecznej (w § 49).

§ 51. Po upływie terminu na składanie sprzeciwów, przewidzianych w § 50, Minister Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Hadlu decyduje o nadaniu orzeczeniu mocy powszechnie obowiązującej.

VIII. PRZEPISY KOŃCOWE.

§ 52. Z dniem wejścia w życie rozporządzenia niniejszego traci moc rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 24 stycznia 1934 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości oraz Ministrem Przemysłu i Handlu o wykonaniu rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o powoływaniu nadzwyczajnych komisyj rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. Nr 13, poz. 104).

§ 53. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Opieki Społecznej:

Marian Zyndram-Kościałkowski

SKOROWIDZ RZECZOWY
NAJWAŻNIEJSZYCH POJĘĆ UŻYWANYCH W USTAWIE O UKŁADACH ZBIOROWYCH PRACY.

Symbole użyte w skorowidzu należy rozumieć w sposób następujący: liczba przed nawiasem lub liczba bez nawiasu oznacza artykuł ustawy, liczba w nawiasie oznacza ustęp artykułu (np. 7 (3) oznacza art. 7 ust. (3) ustawy).

(W skorowidzu pominięto wyrazy „układ" i „układy zbiorowe pracy", gdyż wyrazy te powtarzają się w każdym prawie artykule.)

D.

F.

G.

H.

I.

K.

L.

Ł.

O.

P.

R.

S.

Ś.

T.

U.

W.

Z.

SPIS RZECZY.

WYKAZ WAŻNIEJSZYCH PRAC AUTORA OGŁOSZONYCH DRUKIEM.

1. „Pojęcie zbiorowego zatargu pracy" — „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny" z r. 1928 kwartał IV, str. 482—492.
2. „Ustawodawstwo o stosunkach zbiorowych pracy w Polsce na tle ustawodawstwa w tej dziedzinie w innych krajach" — „Praca i Opieka Społeczna" Nr 3 z r. 1928, str. 260—269.
3. „Das Arbeitsrecht in Polen" — von dr Th. Brzeski unter Mitwirkung von G. Wengierow Mag. iur. — „Zeitschrift für Ostrecht" Nr 7 z r. 1928 oraz osobna odbitka.
4. „Zarobki realne robotników w Polsce w r. 1928" — „Praca i Opieka Społeczna" Nr 1 z r. 1929, str. 67—71.
5. „O sądach pracy" — „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny" r. 1929 kwartał III, str. 344—365.
6. „O sądach pracy w Polsce i za granicą" — dodatek do wydawnictwa „Praca i Opieka Społeczna" Nr 2 z r. 1929, str. 32.
7. „Akcja organów państwowych przy zlikwidowaniu zatargów pracy, jako nowa funkcja praworządnego państwa demokratycznego" — referat na Polski Kongres Nauk Administracyjnych w Poznaniu w r. 1929, zeszyt II, str. 513—537.
8. „Ochrona praw pracownika w świetle nowego kodeksu postępowania cywilnego" — „Praca i Opieka Społeczna" Nr 4 z r. 1930, str. 359—367.

9. „O zakresie obowiązku ubezpieczenia w ubezpieczeniu pracowników umysłowych“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 7 z r. 1931, str. 204—207.

10. „Prawo regresu z mocy art. 122 rozporządzenia Prezydenta Rzpl. z dn. 24.XI.1927 r. w ubezpieczeniu pracowników umysłowych“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 10 z r. 1931, str. 306—308.

11. „La legislation du travail en Pologne“ — „La France judiciaire“ Nr 12 z r. 1931.

12. „Ubezpieczenie pracowników umysłowych przed sądem“ — „Głos Sądownictwa“ z r. 1932 Nr 5, 6, 7, 8 i 9.

13. „Składka ubezpieczeniowa jako dług pracodawcy“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 3 z r. 1932, str. 76—81.

14. „Zasada parytetu w ustawie konstytucyjnej“ — „Gazeta Administracji i Policji Państwowej“ Nr 14 z r. 1932.

15. „Prawo pracy w okresie pełnomocnictw roku 1932“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 4 z r. 1932, str. 338—351.

16. „Reakcja państwa na zamykanie kopalń węgla“ — „Gazeta Administracji i Policji Państwowej“ Nr 23 z r. 1933.

17. „Praca najemna według polskiego prawa cywilnego“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 4 z r. 1933, str. 327—333.

18. „Załatwianie zatargów zagrażających ogólno-państwowym interesom gospodarczym“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 4 z r. 1933.

19. „Polskie prawo społeczne w zarysie“ — Warszawa, 1933, str. 168.

20. „Zarobki robotnicze a nowe ubezpieczenie emerytalne“ — J. Wengierow i Z. Wróblewski — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 1 z r. 1934, str. 29—35.

21. „Kodeks zobowiązań a ubezpieczenia społeczne“—„Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 2 i 3 z r. 1934 oraz osobna odbitka w Biblioteczce tego Przeglądu Nr 5.

22. „Izby pracownicze“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 1 z r. 1934, str. 3—22, oraz osobna odbitka.

23. „Polskie prawo społeczne w zarysie“ — dodatek za okres od 1 lipca 1933 r. do 1 lutego 1934 r. — Warszawa, 1934, str. 98.
24. „Nowy ustrój Świata Pracy w wolnym mieście Gdańsku a interesy ludności polskiej“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 2 z r. 1934, str. 213—322.
25. „Reorganizacja sądownictwa pracy w Polsce“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 3 z r. 1934 oraz osobna odbitka.
26. „Przedstawicielstwo pracownicze a Państwo“ — Warszawa, 1935, str. 224.
27. „Delegacje pracownicze w zakładach pracy“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 4 z r. 1934, str. 409—417.
28. „Scalenie przepisów o warunkach pracy w rolnictwie“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 2 z r. 1935, str. 179—186.
29. „Sprawa reformy prawa o związkach zawodowych w Polsce“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 3 z r. 1935, str. 344—354.
30. „Uwagi w sprawie izb pracy w Polsce“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr 4 z r. 1935, str. 533—537.
31. „O stosunku władz administracji ogólnej do ubezpieczeń społecznych“ — „Gazeta Administracji i Policji Państwowej“ Nr 22 z r. 1935, str. 697—703.
32. „Sądy pracy a ubezpieczenia społeczne“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 1 z r. 1935, str. 6.
33. „Doszkalanie pracowników ubezpieczeń społecznych w zakresie wiedzy prawniczej“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 10 z r. 1935, str. 648.
34. „Ubezpieczenia społeczne jako jeden z czynników oddziaływujących na politykę personalną zakładów pracy“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 3—4 z r. 1936, str. 214—217.
35. „Na marginesie zagadnienia prawomocności w ubezpieczeniach społecznych“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 1 z r. 1936, str. 105.
36. „Odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi w zakresie ubezpieczenia“ — „Przegląd

Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 10 z r. 1936, str. 713 i Nr 11, str. 810.

37. „O roli pracy prawniczej w ubezpieczeniach społecznych“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 7 z r. 1936, str. 515.

38. „Dysponowanie pod tytułem darmym mieniem instytucyj ubezpieczeń społecznych“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 2 z r. 1937, str. 75—79.

39. „Zawód“ i „inwalidztwo zawodowe“ w ubezpieczeniach społecznych“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr 3 z r. 1937, str. 144—149.

40. „Reglamentacja układów zbiorowych pracy“ — „Praca i Opieka Społeczna“ z r. 1936, zeszyt 4, str. 317—328.